

BETÆNKNING

AFGIVET AF

TJENESTEMANDS
KOMMISSIONEN AF 1965

1. del

Tjenestemandsloven



BETÆNKNING NR. 483

1969

INDHOLDSFORTEGNELSE

	Side
Indledning	5
Kapitel 1. Statstjenestemandsløvene af 1958	10
Kapitel 2. Udviklingen siden 1958	11
1. Den almindelige samfundsmæssige udvikling	11
2. Ændringer siden 1958 i tjenestemandssystemet	12
3. Kritik af det nuværende tjenestemandssystem	12
Kapitel 3. Forslag til et nyt tjenestemandssystem	16
1. Indledning	16
2. Almindelige bemærkninger	18
1. Systemets opbygning	18
2. Et mere åbent tjenestemandssystem	19
3. Prøvetid og midlertidig ansættelse	21
4. Ændringer i tjenestemandsstillingens omfang og beskaffenhed	22
5. Beskæftigelse ved siden af tjenestemandsstillingen	25
6. Disciplinærregler	31
3. Forhandlingsretten	32
1. Den nuværende ordning	32
2. Forslag til nye regler	34
Kapitel 4. Lønfastsættelsen	42
1. Målsætning	42
2. Lønfastsættelsens grundlag	42
3. Lønstrukturen	42
4. Stedtillæg	44
5. Ændring af tjenestemandslønningerne	49
6. Kommissionens synspunkter vedrørende udformning af lønsystemet	52
Kapitel 5. Redegørelse fra udvalg IV om anvendelse af principperne for et nyt tjenestemandssystem på tjenestemænd i folkeskolen	54
Kapitel 6. Redegørelse fra udvalg V om anvendelse af principperne for et nyt tjenestemandssystem på tjenestemænd i folkekirken	75
Kapitel 7. Redegørelse fra udvalg VI om anvendelse af principperne for et nyt tjenestemandssystem på tjenestemænd i statens åndssvageforsorg	83
Kapitel 8. Redegørelse fra udvalg VII om anvendelse af principperne for et nyt tjenestemandssystem på det på tjenestemandslignende vilkår ansatte personale inden for børne- og ungdomsforsorgen	92
Kapitel 9. Kommissionens bemærkninger til de af udvalgene IV-VII afgivne redegørelser	102
Kapitel 10. Udkast til lov om statens tjenestemænd med bemærkninger	104

BILAG

	Side
Bilag 1. Sammenstilling af bestemmelserne i lovudkastet med dertil svarende bestemmelser i lov om lønninger og pensioner m. v. til statens tjenestemænd	138
Bilag 2. Redegørelse om tjenestemænds biindtægter.	174
Bilag 3. Betænkning fra udvalget vedrørende eventuel ændring af §§ 17 og 18 i lønnings- og pensionsloven	202
Bilag 4. Geografiske løn- og leveomkostningsforskelle	218
Bilag 5. Undervisningsministeriets udkast til særbestemmelser om folkeskolens tjenestemænd	234
Bilag 6. Kirkeministeriets udkast til særbestemmelser om folkekirkens tjenestemænd	238

Indledning.

Under 22. november 1965 tilskrev økonomiministeriet chefen for lønnings- og pensionsdepartementet, departementschef P. Bjørn Olsen således:

»I den i marts måned d. å. afgivne betænkning fra det under 18. juni 1963 nedsatte udvalg vedrørende tjenestemænds adgang til almindelig folkepension har udvalget givet udtryk for, at tjenestemændenes efterlønsordning inden for en nærmere fremtid bør optages til revision med henblik på at tilpasse ordningen til den stedfindende udvikling i den offentlige alderssikring.

I overensstemmelse hermed har regeringen — under hensyn til de problemer, som indførelsen af almindelig ikke-indtægtsbestemt folkepension og arbejdsmarkedets tillægspension samt overvejelserne omkring en videregående tillægspensionsordning rejser i forhold til den bestående efterlønsordning for tjenestemænd, og som er nærmere belyst i ovennævnte udvalgsbetænkning, hvori er opstillet alternative tekniske muligheder for disse problemers løsning — efter forhandling med statstjenestemændenes centralorganisationer og Danmarks lærerforening besluttet at nedsætte en tjenestemandskommission med repræsentanter for folketingets politiske partier, administrationen og tjenestemandsgenerationerne til udarbejdelse af forslag til revision af tjenestemændenes efterlønsordning og til de heraf nødvendiggjorte ændringer i lov om lønninger og pensioner m. v. til statens tjenestemænd, lov om lønninger m. v. til folkeskolens lærere og lov om folkekirkens lønningsvæsen m. v.

Selv om kommissionen ikke nedsættes med det formål at beskæftige sig med det øjeblikkelige lønniveau for tjenestemændene, vil den kunne overveje og fremkomme med forslag til løsning af sådanne spørgsmål vedrørende de af ovennævnte love omfattede tjenestemænds eller enkelte tjenestemandsgruppers ansættelsesvilkår m. v. eller andre forhold, som den siden den nuværende tjenestemandsgovtlovgivnings gennemførelse i 1958 stedfundne udvik-

ling og indvundne erfaringer har gjort det ønskeligt at søge løst. Såfremt det findes ønskeligt, kan spørgsmål af særlig karakter udtages til forlods behandling og forslag til deres løsning fremsættes uden at afvente afslutningen af kommissionens øvrige arbejde.

Kommissionen kan tilkalde enkelte sagkyndige til midlertidig deltagelse i dens møder; endvidere kan den til behandling af specielle områder nedsætte udvalg, i hvilke — foruden kommissionens egne medlemmer — enkelte repræsentanter for de særligt interesserede administrationer og tjenestemandsgenerationer kan indtræde.

Kommissionen består af 26 medlemmer. Regeringen har udpeget lønningsrådets formand, departementschef i økonomiministeriet P. Bjørn Olsen, til formand og afdelingschef i økonomiministeriet Hans C. Fedders til næstformand og har yderligere valgt 6 medlemmer, nemlig generaldirektør for post- og telegrafvæsenet Gunnar Pedersen, departementschef i forsvarsministeriet C. C. F. Langseth, kontorchef i økonomiministeriet Bodil Andersen, kontorchef i socialministeriet E. Arntzen, kontorchef i indenrigsministeriet Johs. Pedersen og trafikinspektør i generaldirektoratet for statsbanerne E. Rolsted Jensen.

Til de foran nævnte, af regeringen udpegede medlemmer kommer 13 medlemmer udpeget af partigrupperne i folketinget samt 5 tjenestemandsgenerationer, deraf 2 udpeget af statstjenestemændenes centralorganisation I (funktionærklasserne), 1 af statstjenestemændenes centralorganisation II (embedsklasserne), 1 af danske statsembetsmænds samråd og 1 af Danmarks lærerforening.

De af partigrupperne i folketinget valgte medlemmer er følgende:

Folketingsmand, redaktør Holger Eriksen.

Folketingsmand, overtoldassistent Jørgen Peder Hansen.

Folketingsmand, skatterådsformand Hans Lund.

Folketingsmand, civilingeniør Knud Enggaard.

Folketingsmand, bankkasserer Jens Frandsen.

Folketingsmand, landsretssagfører Erik Ninn-Hansen.

Folketingsmand, politifuldmægtig Jørgen Langkilde.

Folketingsmand, forstander Svend Haugaard.

Folketingsmand, fhv. undervisningsminister K. Helveg Petersen.

Folketingsmand, professor Morten Lange.

Folketingsmand, lærer Erik Sigsgaard.

Folketingsmand, advokat Johan Asmussen.

Folketingsmand, professor B. Diderichsen.

Statstjenestemændenes centralorganisation I har udpeget formanden for centralorganisationen, forretningsfører Egon Rasmussen, og forbundsformand Aage Nielsen. Statstjenestemændenes centralorganisation II har udpeget organisationens formand, trafikkontrollør E. Svendsen. Danske statsembedsmænds samråd har udpeget professor Poul Bonnevie, og Danmarks lærerforening repræsenteres af foreningens formand, overlærer Stinus Nielsen.

Kommissionens sekretariatsforretninger vil blive varetaget af medarbejdere i økonomiministeriets lønnings- og pensionsdepartement under ledelse af kontorchef Bodil Andersen.

Ved at meddele foranstående skal man anmode Dem om at indtræde som formand for forannævnte kommission.»

Kommissionen begyndte sit arbejde den 10. december 1965 og drøftede i en række møder hovedemnerne for revisionen og kommissionens arbejdsform.

Ved afslutningen den 15. december af generaldebatten besluttedes det at nedsætte følgende 3 udvalg:

Udvalg I.

Tjenestemændenes efterlønsordning.

P. Bjørn Olsen
H.C. Fedders
Bodil Andersen
C. C. F. Langseth
E. Arntzen
Holger Eriksen
Knud Enggaard
J. Langkilde
Sv. Haugaard
Morten Lange
J. Asmussen

B. Diderichsen
E. Rasmussen
Aage Nielsen
E. Svendsen
P. Bonnevie
Stinus Nielsen

Udvalg II.

Tjenestemændenes ansættelsesvilkår.

P. Bjørn Olsen
H. C. Fedders
Bodil Andersen
Gunnar Pedersen
C. C. F. Langseth
E. Rolsted Jensen
J. P. Hansen
Jens Frandsen
J. Langkilde
K. Helveg Petersen
Morten Lange
J. Asmussen
B. Diderichsen
E. Rasmussen
Aage Nielsen
E. Svendsen
P. Bonnevie
Stinus Nielsen

Udvalg III.

Andre problemer i det bestående tjenestemandssystem.

P. Bjørn Olsen
H. C. Fedders
Bodil Andersen
Gunnar Pedersen
Johs. Pedersen
E. Rolsted Jensen
Hans Lund
Knud Enggaard
J. Langkilde
Sv. Haugaard
E. Sigsgaard
J. Asmussen
B. Diderichsen
E. Rasmussen
Aage Nielsen
E. Svendsen
P. Bonnevie
Stinus Nielsen.

I januar 1966 blev der under udvalg III nedsat en arbejdsgruppe — bestående af kommissionens formand og organisationsrepræ-

sentanterne — til at undersøge, om der kunne udtages enkelte særligt hastende lønstrukturproblemer til forlods behandling i kommissionen.

I en redegørelse af 20. april 1966 konstaterede arbejdsgruppen, at det vel ville være teknisk muligt at rette enkelte af skævhederne noget op, men det blev samtidig påpeget, at en sådan midlertidig og delvis løsning ville medføre, at den tilbageværende ikke-reviderede del af lønsystemet ville blive belastet med nye skævheder.

På denne baggrund anså arbejdsgruppen det ikke for muligt at foreslå enkelte særligt hastende lønproblemer udtaget til forlods behandling, men man gav udtryk for den opfattelse, at skævhederne i lønsystemet måtte løses under eet gennem en revision af tjenestemandsslovene, og at en hurtig revision med henblik herpå derfor var påkrævet.

Kommissionen fik herefter et supplerende kommissorium, idet økonomiministeriet den 3. maj 1966 tilskrev kommissionens formand således:

»Ved nedsættelsen af tjenestemandskommissionen den 22. november 1965 pålagde regeringen kommissionen som hovedopgave at udarbejde forslag til revision af tjenestemandenes efterlønsordning med henblik på en tilpasning af denne til den stedfindende udvikling i den offentlige alderssikring. Kommissoriet åbnede samtidig mulighed for, at kommissionen kunne overveje og fremkomme med forslag til løsning af andre spørgsmål vedrørende tjenestemandenes ansættelsesvilkår m. v., eventuelt således at spørgsmål af særlig karakter udtages til forlods behandling.

Det er regeringens opfattelse, at udviklingen i den forløbne tid gør det nødvendigt at tildele arbejdet med tilvejebringelse af et nyt løn- og klassificeringssystem en central plads i kommissionens overvejelser.

Dette synspunkt deles af tjenestemandenes centralorganisationer, som har fremsat ønske om, at tjenestemandskommissionen snarest muligt udarbejder forslag til en samlet revision af løn- og klassificeringsbestemmelserne, efter at man i kommissionen har måttet opgive forlods at udtage visse særligt hastende lønstrukturproblemer til særskilt behandling.

Uden dermed at tage stilling til spørgsmålet om omfanget af tjenestemandsansættelser i fremtiden finder regeringen det påkrævet, at der inden for en begrænset tid udarbejdes for-

slag til nyt lønsystem og ændret klassificering med henblik på gennemførelse af en tidssvarende ordning, der kan tilpasses ændringer i det øvrige samfund.

Sammenhængen mellem lønsystemet på den ene side og ansættelsesvilkårene i øvrigt, herunder efterlønsordningen, på den anden side gør det selvsagt ønskeligt at vurdere forslag til den fremtidige ordning som en helhed, men man er opmærksom på, at de nødvendige forarbejder til fuldt udførte forslag til en samlet løsning af de foreliggende problemer kan være tidkrævende. Såfremt det under disse omstændigheder ikke vil være muligt at udarbejde forslag til en samlet løsning inden for en begrænset tid, skal man henstille, at kommissionens forslag til en ændring af løn- og klassificeringssystemet fremlægges samtidig med forslag til principløsning af de fremtidige ansættelsesvilkår, herunder efterlønsordningen, som grundlag for kommissionens senere forslag til en samlet ordning.

Da skævhederne i det bestående system ikke er begrænset til tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken, men i lige så høj grad gør sig gældende for personalegrupper, der er ansat på tjenestemandslignende vilkår, er det regeringens ønske, at der sker en koordinering af arbejdet, således at problemerne for de forskellige grupper behandles sideløbende.

Under henvisning til foranstående skal man anmode kommissionen om at søge arbejdet med disse problemer fremskyndet og forslag til deres løsning udarbejdet så vidt muligt indenfor 1 år.«

På et møde i kommissionen den 25. maj 1966 blev det overdraget en arbejdsgruppe — bestående af administrations- og organisationsrepræsentanter — at tilvejebringe et grundlag for kommissionens videre overvejelser vedrørende et nyt løn- og klassificeringssystem samt principperne for de fremtidige ansættelsesvilkår. Det af arbejdsgruppen tilvejebragte materiale blev fremsendt til kommissionen med en skrivelse af 24. oktober 1966, hvori det anførtes, at arbejdsgruppen på grund af den nære sammenhæng mellem de enkelte bestanddele af tjenestemandssystemet havde fundet det nødvendigt at inddrage hele komplekset af de for tjenestemandene gældende bestemmelser om ansættelsesvilkår i sine overvejelser. Man havde herefter udtaget de mest centrale områder til behandling, og der var for en række af disse områder udarbejdet skitser

til en nyordning, medens der for andre områder var fremdraget synspunkter, som man anså for relevante for kommissionens overvejelser om en revision. Det fra arbejdsgruppen modtagne materiale blev behandlet på en række møder i kommissionen i november måned 1966, hvor det blev vedtaget at videreføre arbejdet i de respektive udvalg efter de af arbejdsgruppen foreslåede retningslinier.

Samtidig blev det besluttet at nedsætte en række nye udvalg med den opgave at undersøge, hvorledes de skitserede principper for et nyt tjenestemandssystem kunne bringes til anvendelse på tjenestemænd i den danske folkeskole, den danske folkekirke og statens åndssvageforsorg samt det indenfor børne- og ungdomsforsorgen beskæftigede personale, der er ansat på tjenstemandslignende vilkår.

I overensstemmelse hermed blev ved kommissionens skrivelse af 28. december 1966 nedsat følgende udvalg:

Udvalg IV.

Vedrørende tjenestemænd i folkeskolen.

Udvalg V.

Vedrørende tjenestemænd i folkekirken.

Udvalg VI.

Vedrørende tjenestemænd i statens åndssvageforsorg.

Udvalg VII

Vedrørende det på tjenstemandslignende vilkår ansatte personale indenfor børne- og ungdomsforsorgen.

I udvalgene IV—VII indtrådte repræsentanter for henholdsvis undervisningsministeriet, kirkeministeriet og arbejds-, familie- og socialministerierne, statens åndssvageforsorg og direktoratet for børne- og ungdomsforsorgen samt repræsentanter for de respektive personaleorganisationer.

Sammensætningen af udvalgene IV—VII fremgår af kapitlerne 5—8.

I henhold til den kommissionen givne bemyndigelse til at tilkalde særlige sagkyndige har professor, dr. jur. Bent Christensen bistået kommissionen og særlig udvalg II ved behandlingen af forskellige principielle retlige spørgsmål, og fhv. departementschef Ulrik Andersen har bistået udvalg I ved behandlingen af visse pensionsretlige spørgsmål.

Efter folketingsvalget den 22. november

1966 udtrådte redaktør Holger Eriksen, politiofficer Jørgen Langkilde og advokat Johan Asmussen af folketinget og fratrådte som medlemmer af kommissionen. I stedet for de to førstnævnte indtrådte fhv. udenrigsminister Per Hækkerup, M.F. og oberst Adam Møller, M.F. i kommissionen.

I maj 1967 udtrådte folketingsmand, landsretssagfører E. Ninn-Hansen af kommissionen, og i stedet indtrådte folketingsmand, advokat Poul Schlüter.

I forbindelse med folketingsvalget den 23. januar 1968 skete der følgende ændringer i kommissionens sammensætning:

Professor, dr. theol. Børge Diderichsen udtrådte af folketinget og fratrådte som medlem af kommissionen.

Ved kgl. resolution af 2. februar 1968 blev folketingsmand, fhv. undervisningsminister K. Helveg Petersen udnævnt til minister for kulturelle anliggender og minister for teknisk samarbejde med udviklingslandene samt nedrustningsspørgsmål og udtrådte herefter af kommissionen. I stedet indtrådte folketingsmand, rektor Bernhard Baunsgaard.

Efter at folketingsmand, lærer Erik Sigsgaard var udtrådt af Socialistisk folkepartis folketingsgruppe, udpegede folketingsgruppen folketingsmand, jord- og betonarbejder Chr. Madsen som nyt medlem af kommissionen.

Efter dannelsen af partiet Venstresocialisterne anmodede økonomiministeren partiets folketingsgruppe om at udpege et medlem til at indtræde i kommissionen; folketingsgruppen udpegede folketingsmand, kommunelærer Sv. E. Kjær Rasmussen til at repræsentere partiet i kommissionen.

Endvidere udtrådte folketingsmand, skatterådsformand Hans Lund af kommissionen, og i stedet indtrådte folketingsmand, fhv. økonomiminister Ivar Nørgaard.

I november 1968 udtrådte folketingsmand, advokat Poul Schlüter af kommissionen, og i stedet genindtrådte folketingsmand, politiofficer Jørgen Langkilde.

Folketingsmand, fhv. udenrigsminister Per Hækkerup udtrådte i december 1968 af kommissionen, og i stedet genindtrådte folketingsmand, skatterådsformand Hans Lund. Endvidere trådte forretningsfører Egon Rasmussen ud, og forretningsfører Børge Aanæs indtrådte i stedet som repræsentant for statstjenestemændenes centralorganisation I.

Medarbejderne i kommissionens sekretariat har bestået af konsulent Sven Reiermann og ekspeditionssekretærene I. Egeberg og P. H. Matson.

Ved kgl. resolution af 28. februar 1968 blev departementet for lønnings- og pensionsvæsenet udskilt fra økonomiministeriet og etableret som et selvstændigt ministerium for statens lønnings- og pensionsvæsen.

I tilknytning til forhandlinger, der fandt sted i foråret 1968 mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og statstjenestemændenes centralorganisationer og Danmarks lærerforening, blev der af de under kommissionen nedsatte udvalg afgivet beretninger indeholdende bl. a. udkast til lov om statens tjenestemænd og lov om tjenestemandspension, ligesom der blev udarbejdet udkast til midlertidige bestemmelser om normering og klassificering.

Kommissionsarbejdet er fortsat på det således tilvejebragte grundlag. Den 23. august 1968 tilskrev ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kommissionens formand således:

»Som flere gange tidligere tilkendegivet finder regeringen det ønskeligt, at en tjenestemandreform gennemføres så snart som muligt. Jeg henstiller derfor, at tjenestemandskommissionen afgiver betænkning for så vidt angår forslag til lov om statens tjenestemænd og til lov om tjenestemandspension med henblik på, at der på disse områder kan fremsættes lovforslag i folketinget omkring årsskiftet, idet regeringen tillægger det stor betydning, at der på denne måde gives folketinget god tid til behandling af revisionsforslagene. Jeg henstiller samtidig, at kommissionens arbejde med

klassificering af tjenestemandstillinger videreføres, således at forslag til lov herom kan forelægges folketinget med henblik på samtidig færdigbehandling af hele lovkomplekset, inden folketingsåret slutter.«

I overensstemmelse hermed har kommissionen i efteråret 1968 koncentreret sig om at færdiggøre arbejdet med lovudkast om tjenestemændenes fremtidige ansættelsesvilkår, herunder efterlønsordningen. I 1. del af kommissionens betænkning indeholdes udkast til lov om statens tjenestemænd med tilhørende bemærkninger, og i betænkningens 2. del er optaget udkast til lov om tjenestemandspension med bemærkninger.

Kommissionens arbejde vil blive fortsat med henblik på udarbejdelse af udkast til midlertidige bestemmelser vedrørende tjenestemandslønningernes fastsættelse ved reformens iværksættelse og til stillingernes indplacering i lønsystemet samt til fastlæggelsen af de fremtidige tjenestemandspensioner og samordningen med den sociale pensionslovgivning. Kommissionen ønsker at fremhæve, at der ved denne afgivelse af delbetænkninger ikke er mulighed for en mere sammenfattende vurdering af den fremtidige tjenestemandsoordning. En endelig stillingtagen til de spørgsmål, der er behandlet i delbetænkningerne, må afvente kommissionsarbejdets afslutning. Kommissionen forudsætter derfor, at gennemførelse af ny tjenestemandsovgivning på grundlag af de fremlagte delbetænkninger ikke finder sted, forinden der er opnået fornøden tilslutning i kommissionen til udkast vedrørende de resterende spørgsmål, således at der er tilvejebragt grundlag for en stillingtagen til alle spørgsmål under ét.

København, den 12. december 1968.

Bodil Andersen.	E. Arntzen.	Bernh. Baunsgaard.	Poul Bonnevie.
Knud Enggaard.	H. C. Fedders.	Jens Frandsen.	Jørgen Peder Hansen.
	Næstformand.		
Svend Haugaard.	E. Rolsted Jensen.	Morten Lange.	Jørgen Langkilde.
C. C. F. Langseth.	Hans Lund.	Chr. Madsen.	Adam Møller.
Stinus Nielsen.	Aage Nielsen.	Ivar Nørgaard.	P. Bjørn Olsen.
			Formand.
Gunnar Pedersen.	Johs. Pedersen.	Sv. E. Kjær Rasmussen.	E. Svendsen.
			Børge Aanæs.

I. Egeberg. P. H. Matson. Sven Reiermann.

Kapitel 1.

Statstjenestemandsløvene af 1958.

Revisionen af tjenestemandsløvgivningen i 1958 betød i de fleste henseender en videreførelse af de grundlæggende principper, som har præget tjenestemandsløvene siden 1919.

Efter forslag fra lønningskommissionen af 1954 blev den hidtidige tjenestemandsløv i 1958 delt i 2 særskilte love. I lov nr. 154 af 7. juni 1958 blev optaget almindelige bestemmelser om statstjenestemænd samt lønninger, pensioner og andre ydelser uden for den faste løn. I lov nr. 5 (Lovt. B. III) af samme dato samledes bestemmelser vedrørende normering og klassificering af statstjenestemandstillinger i de forskellige styrelser.

De vigtigste ændringer ved revisionen i 1958 findes i førstnævnte lov og kan på grundlag af kommissionens betænkninger sammenfattes i følgende 7 punkter:

1) Ved lønfastsættelsen for de **tjenestemandsgupper**, for hvilke en direkte sammenligning med lønningerne i det private erhvervsliv er nærliggende, skete der en tilpasning til det private lønniveau. Med udgangspunkt heri søgte man for andre grupper at nå et passende niveau under hensyntagen til arbejdsopgaver, uddannelse m. v. På de tekniske og videnskabelige områder skete lønfastsættelsen på baggrund af det stigende behov for akademisk arbejdskraft og de voksende rekrutteringsvanskeligheder på disse områder. Endelig fastsattes de højere og højeste lønninger under hensyn til, at disse efter de senere års udvikling næppe stod i passende forhold til, hvad der uden for **statstjenesten** ydedes i stillinger med tilsvarende arbejde og ansvar.

2) Antallet af lønningsklasser blev reduceret fra 84 til 30. Dette skete ved sammenlægning dels af lønningsklasser med små indbyrdes forskelle, dels af bund- og avancementsstillinger, mellem hvilke avancement var blevet rent automatisk.

3) Der indførtes ligeløn, således at civilstand og alder blev uden indflydelse på lønnen.

4) Dyrtidstillægget blev praktisk taget proportionalt med lønnen for alle lønningsklasser undtagen de to øverste.

5) Der indførtes en skala for **overenskomsttillæg**, således at disse i princippet blev ydet med beløb, der er proportionale med den løn, som fastsattes i 1958. — De tidligere realløns-hævende tillæg var meget komplicerede i deres opbygning.

6) Da de forskellige tillæg til tjenestemandslønnen i årenes løb havde bevirket en forholdsvis stærk forhøjelse af de første løntrin i flere lønningsklasser, sænkedes begyndelseslønnen for nyansatte tjenestemænd i sådanne lønningsklasser.

7) Efterlønsordningen blev ændret under hensyntagen til den almindelige alderspension. I 1956 var der blevet indført regler om folkepension til afløsning af den hidtidige aldersrente. Folkepensionsordningen omfatter dels en indkomstreguleret ydelse og dels et mindstebeløb, som skulle ydes uden hensyn til modtagerens økonomiske forhold. Det bestemtes dog samtidig, at adgangen til at modtage mindstebeløbet ikke skulle stå åben for personer i offentlige ansættelsesforhold, medmindre der ved fastlæggelsen af deres pensionsrettigheder var taget hensyn til folkepensionsordningen.

Ved lønnings- og pensionsloven af 1958 blev tjenestemandspensionerne fastlagt på et niveau, der tillod og forudsatte, at de blev suppleret med folkepensionens mindstebeløb. I konsekvens heraf ændredes **folkepensionsreglerne**, således at den undtagelsesstilling, som var blevet skabt for tjenestemændene, blev ophævet.

Kapitel 2.

Udviklingen siden 1958.

1. Den almindelige samfundsmæssige udvikling.

Den samfundsmæssige udvikling har i en række år efter 1958 været meget kraftig. Fra omkring det tidspunkt, da lønningskommissionen af 1954 sluttede sit arbejde, er der sket en udvikling, som har medført, at samfundet ikke længere er af den relativt stabile type, som lønningskommissionerne af 1917, 1929, 1943 og selv lønningskommissionen af 1954 kendte og byggede på i deres overvejelser.

Der er opnået en økonomisk vækst og en velstandsstigning, som formentlig har været kraftigere end i nogen anden periode i moderne tid, og der har i forbindelse hermed været en længere periode med fuld beskæftigelse på arbejdsmarkedet.

Den økonomiske vækst har ikke fundet sted på den måde, at samfundet blot er vokset proportionalt. Tværtimod er der sket kraftige ændringer i den økonomiske og sociale struktur, og man må indstille sig på, at samfundet fortsat vil undergå ændringer.

På visse områder har der fundet en ligefrem eksplosiv udvikling sted. Dette gælder eksempelvis uddannelsesområdet, hvor de store fødselsårangange fra 40'erne har bevæget sig frem gennem uddannelsessystemet og nu er nået til universitetsniveauet. De store årangange har stillet krav til undervisningssystemets udbygning, til lokaler, lærere og undervisningsfaciliteter m. v. Disse krav er dog små sammenlignet med de behov, som følger af velstandsstigningen, som bl. a. har medført, at større dele af hver fødselsårgang får en længerevarende uddannelse. Studenterfrekvensen — d. v. s. den del af hver årgang, som tager studentereksamen — lå i begyndelsen af 50'erne på 5 pct. Fra midten af 50'erne begyndte den at stige og er nu på ca. 10 pct. Den forudses at ville stige yderligere, og i 1970 påregnes ca. 12 pct., og i 1980 mere end 20 pct. af hver årgang at ville tage studentereksamen. Studentereksamen er nævnt, fordi man her

med et enkelt tal kan illustrere en udvikling, men det er almindelig kendt, at en hel række andre uddannelsesformer både under, over og ved siden af gymnasieundervisningen — herunder mange helt nye uddannelsesformer — også er inde i en kraftig ekspansion.

Velstandsstigningen og den økonomiske vækst har således givet sig udslag i, at der på visse områder har fundet en meget kraftig udvikling sted med det resultat, at der er sket betydelige ændringer i efterspørgslen efter arbejdskraft af forskellige kategorier. Det har da også i den forløbne tid vist sig, at der samtidig med den almindelige, fulde beskæftigelse opstod en udtalt knaphed på visse grupper af arbejdskraft, f. eks. grupper med visse længerevarende uddannelser og på personer med uddannelse, som slet ikke kan fås inden for vort nuværende uddannelsessystem.

Velstandsstigningen er bl. a. blevet brugt til at gennemføre en udbygning af det almindelige sociale sikringssystem, herunder af alderdomssikringen, som er i udvikling henimod en almindelig alderspensionering, der kan lignes ved den efterlønsordning, som hidtil har været et særkende ved tjenestemandssystemet. Den stedfundne og igangværende udbygning af det almindelige sociale sikringssystem og begrænsningerne i tjenestemændenes adgang til at opnå andel heri er behandlet i betænkningens 2. del angående efterløn.

Tjenestemændenes efterlønsordning er som resultat af den omtalte udvikling blevet relativt mindre værd for tjenestemændene. Dette er ikke noget nyt. Andre såkaldte tjenestemandsgoder er forsvundet eller blevet reduceret i relativ værdi, fordi goder, der engang var forbeholdt tjenestemændene, er blevet stillet til rådighed for stadig større befolkningsgrupper. Det gælder automatisk pristalsregulering af lønnen, som var et særkende for tjenestemandslønnen efter 1919-loven. Det gælder ferien, hvor udviklingen har medført, at der også uden for staten er gennemført gene-

relle ferieordninger, således at der ikke længere er tale om en fortrinsstilling for tjenestemanden. Der er også en udvikling i gang i retning af, at den sikring under sygdom, som er et særkende for de tjenestemandsansatte, udvides til at omfatte flere befolkningsgrupper. Det kan videre nævnes, at den sikring mod arbejdsløshed, som tidligere blev betragtet som et meget værdifuldt tjenestemandsgode, ikke har haft den samme betydning i de senere år. Tjenestemanden er formelt bedre sikret mod arbejdsløshed, end folk er flest, men efter en række år med fuld beskæftigelse spiller dette tjenestemandsgode en ringere rolle i folks bevidsthed og for folks valg af erhverv, end det tidligere var tilfældet.

Der er således for en række af de forhold, som traditionelt betragtes som tjenestemandsgoder, sket en ændring — ikke af tjenestemandenes forhold, men af samfundet. Det vil være rimeligt at understrege, at denne udvikling ud fra en bredere betragtning ikke kan beklages — tværtimod — men den rejser problemer om retablering af paritet mellem tjenestemænd og andre lønmodtagergrupper.

2. Ændringer siden 1958 i tjenestemandssystemet.

En række år med fuld beskæftigelse og de strukturændringer, der altid vil fremkomme i et samfund, der er i bevægelse, har også skabt problemer for tjenestemandssystemet. Det har vist sig, at systemet har ringe tilpasningsevne over for den udvikling, som tog fart nogenlunde samtidig med vedtagelsen af lønnings- og pensionsloven af 1958.

Der er på enkelte punkter gennemført ændringer i lønssystemet, men de har ikke i større udstrækning kunnet afbøde tilpasningsvanskelighederne. De mere generelle ændringer kan samles i følgende punkter:

1) Dyrtidsreguleringen er ændret i to omgange:

Første gang i 1961, hvor dyrtidstillæggets proportionalitet med lønnen blev ført op til også at gælde for de to øverste lønningsklasser.

Næste ændring kom i 1963 i forbindelse med overgangen til reguleringspristallet med 1963 som udgangspunkt. Dyrtidsreguleringen sikrede herefter tjenestemændene så godt som fuld dækning for ændringer i pristallet.

2) I 1962 gennemførtes en mindre, ekstraordinær forhøjelse af stedtillægssatserne, og der indførtes en ny sats — e — for sognekommuner, således at langt det overvejende antal tjenestemænd nu oppebærer stedtillæg.

3) I 1962 indførtes endvidere en særlig feriegodtgørelse på én procent af den normerede nettoløn. Godtgørelsen blev i 1966 forhøjet til 1½ pct. Denne feriegodtgørelse havde til formål at kompensere tjenestemændene for den overdækning, den i ferieloven fastsatte feriegodtgørelse yder til alle, der er omfattet af denne lov.

4) I 1962 gennemførtes en forbedring af en række overordnede sygeplejerskers klassificering, således at der tilveje bragtes ensartede vilkår ved alle offentlige sygehuse.

5) I 1963 indførtes som led i helhedsløsningen en forhøjelse af de laveste overenskomsttillægsportioners størrelse. Forhøjelsen blev tilrettelagt således, at den — bortset fra et mindre antal deltidsbeskæftigede landpostbude — ikke kom til at omfatte slutlønnen i nogen lønningsklasse.

Denne ændring, der virkede som en forhøjelse af begyndelseslønningerne i nogle — men ikke alle — lønningsklasser med rekrutteringsvanskeligheder, indebar en forbedring af statens konkurrenceevne på et tidspunkt, da det var blevet meget svært at få adskillige bundstillinger besat i fornødent omfang.

6) I 1965 blev tjenestemændene tilsluttet Arbejdsmarkedets tillægspension, således at tilslutningen havde virkning fra ordningens start i 1964.

7) Med virkning fra 1. april 1967 nedsattes tjenestemændenes pensionsbidrag fra 4 til 372 pct.

3. Kritik af det nuværende tjenestemandssystem.

Forklaringen på, at det hidtil kendte tjenestemandssystem ikke har vist sig tilstrækkelig tilpasningsdygtigt, må søges i en række forhold, hvoraf de vigtigste er følgende:

i. *Tjenestemandssystemets lukkede karakter.*

Tjenestemandssystemet er af delvis lukket karakter, idet de af hensyn til de gældende regler om pensionsindtjening praktiserede lave aldersgrænser ved indtræden i tjenestemand-

stilling i de talstærke lønningsklasser hovedsagelig kun giver mulighed for rekruttering af helt unge.

Det forhold, at en eventuel senere overgang til en karriere uden for staten kun kan ske ved opgivelse af den væsentligste del af de oparbejdede pensionsrettigheder, har dernæst medført, at det har vist sig vanskeligt at rekruttere visse personalegrupper på tjenestemandsbasis.

Endvidere bygger lønnings- og pensionsloven på det hovedprincip, at lønningsancienniteten først regnes fra antagelsen i statens tjeneste, idet der — i modsætning til, hvad forholdet er for flere personalegrupper, der er omfattet af statens overenskomster med faglige organisationer — ikke er adgang til i en tjenstemands anciennitet at medregne forudgående beskæftigelse uden for staten. Da begyndelseslønnen i de fleste af de lønningsklasser, der omfatter talstærke tjenestemandsgupper, er beregnet på ansøgere, som indtræder i statstjenesten umiddelbart efter afslutningen af deres uddannelse, er en sådan løn normalt ikke tilstrækkelig attraktiv for personer, som i en mere moden alder ønsker statsansættelse.

De i det nuværende tjenestemandssystem fastsatte begrænsninger med hensyn til indtrædelsesalder og tillæggelse af lønningsanciennitet samt udtrædelsesvilkår har gjort det vanskeligt på tjenestemandsbasis at få tilstrækkelig tilgang af personale.

2. Manglende fleksibilitet.

Tjenestemandslønstrukturen har ikke den fornødne fleksibilitet. De i 1958-loven indeholdte lønningsklassers indbyrdes relation er principielt opretholdt uændret i de forløbne år, uanset at ændringer i lønstrukturen på det private arbejdsmarked har gjort en tilpasning af tjenestemandslønstrukturen hertil særdeles ønskelig af hensyn til den nødvendige rekruttering. Dette har været aktuelt bl. a. for fængselsbetjente i 6. lønningsklasse, faglærte arbejdere i 7. lønningsklasse, etatsassistenter i 8. lønningsklasse, politibetjente i 11. lønningsklasse, værk mestre i 15. lønningsklasse samt en række personalegrupper med en længerevarende uddannelse.

Endvidere har der været et næsten generelt rekrutteringsproblem i hovedstadsområdet, jfr. herom nedenfor under punkt 3. om lønssystemets opbygning og kapitel 4. afsnit 4. om stedtillægsordningen.

Det har imidlertid ikke vist sig muligt at få gennemført lønjusteringer, idet disse stedse har måttet udskydes til kommissionsbehandling i forbindelse med en almindelig lønrevision.

Det har endvidere kun i meget ringe udstrækning været muligt inden for de bestående lønningsklasser at foretage ændring i den indbyrdes placering af de forskellige personalegrupper, ligesom der kun har været meget begrænset mulighed for at oprykke særlig kvalificerede medarbejdere til højere lønningsklasse uden samtidig ændring af pågældendes arbejdsopgaver.

3. Lønssystemets opbygning.

Forholdet er iøvrigt det, at selv om man havde haft mulighed for omplacering af visse personalegrupper, ville det hurtigt have vist sig, at lønssystemet ikke egner sig hertil, idet dette er opbygget med en bestemt begyndelses- og slutløn og her imellem et vekslende antal alderstillæg i de forskellige lønningsklasser, specielt beregnet til de enkelte personalegrupper.

I en række af de tilfælde, hvor det har været påkrævet at forbedre lønforholdene for enkelte tjenestemænd eller grupper af tjenestemænd — enten af rekrutteringshensyn eller fordi de pågældende varetager mere kvalificerede arbejdsopgaver end de øvrige i samme lønningsklasse placerede tjenestemænd — har lønforbedringen måttet ydes i form af bestillingstillæg med hjemmel på normeringslov. Som eksempler på større grupper, for hvem der er etableret bestillingstillægsordninger, kan nævnes togbetjente, vognopsynsmænd og banenæstformænd i 3. lønningsklasse ved statsbanerne, pakmesterformænd og visse overpakmestre i 7. lønningsklasse ved post- og telegrafvæsenet samt akademiske tjenestemænd i 19./24. lønningsklasse. Der har for forskellige andre grupper været fremsat forslag om ydelse af bestillingstillæg, men for hovedpartens vedkommende har de måttet henvises til behandling i forbindelse med en almindelig lønningsrevision.

Det kan nævnes, at den udstrakte anvendelse af bestillingstillæg har medført visse skævheder inden for det bestående lønssystem. Efter gældende regler medtages bestillingstillæg således ikke i den lønning, der lægges til grund ved indplacering i højere lønningsklasse. Den i medfør af lønnings- og pensions-

lovens § 27, stk. 5, foreskrevne lønfremgang ved avancement vil i sådanne tilfælde normalt kun kunne sikres ved ydelse af et personligt, ikke-pensionsgivende tillæg, og da dette tillæg bortfalder ved opnåelse af alderstillæg, vil tjenestemanden kunne risikere at måtte vente en længere årrække på yderligere løn fremgang.

Hvad angår akademiske tjenestemænd i 19./24. lønningsklasse bemærkes, at det i normerings- og klassificeringsloven af 1958 var forudsat, at der under visse nærmere betingelser kunne ydes bestillingstillæg til forskellige tjenestemandsgupper i disse lønningsklasser. Som følge af presset på disse stillinger blev ordningen i løbet af få år generel, ligesom bestillingstillæggene forhøjedes noget. Denne bestillingstillægsordning har imidlertid medført, at en tjenestemand normalt lider lønnedgang ved avancement fra 24. lønningsklasse til en chefstilling i 25. eller 26. lønningsklasse, og man har derfor måttet indføre adgang til personlige tillæg for indehaverne af sådanne chefstillinger til udligning af lønnedgangen.

Selve lønssystemets opbygning har i øvrigt på forskellige områder vist sig mindre hensigtsmæssig. Dette gælder således de lange lønrammer med automatisk avancement, som kun giver ringe mulighed for at afpasse lønforbedringer efter arbejdsindsatsen. Et lønssystem med flere og kortere lønningsklasser ville skabe større mulighed for en bedre graduering af lønnen efter arbejdsindsats, efter de enkelte tjenestesteders forhold og efter den enkeltes personlige kvalifikationer.

Opbygningen af overenskomstillægsordningen har ført til visse skævheder i lønssystemet. Ifølge den nuværende ordning ydes tillægget med portioner, der for hvert interval på lønskalaen vokser med 12 kr. Da overenskomstillægget nu ydes med 153 portioner, og dyrtidstillægget fra 1. oktober 1968 udgør 31 pct., hvortil kommer den særlige feriegodtgørelse med $1\frac{1}{2}$ pct., er forskellen mellem overenskomstillægget til to lønstørrelser, der ligger i hver sit af to af skalaens nabointervaller, i dag ca. 2.440 kr. eller i langt de fleste tilfælde flere gange så stor som et alderstillæg. Denne forskel er utilsigtet og forekommer væsentlig større end ønskeligt.

Stedstillægsordningen har et dobbelt formål: dels at kompensere forskelle i leveomkostninger mellem de enkelte dele af landet, jfr. lønnings- og pensionslovens § 96 (udgifter til

kommunale skatter, husleje samt særlige forhold for levevilkårene), dels at stille staten nogenlunde ens i konkurrencen om arbejdskraften i de enkelte geografiske områder.

Der foreligger ikke sikkert statistisk materiale til belysning af udviklingen i leveomkostningerne i de enkelte dele af landet. For arbejdere, der beskæftiges hos private arbejdsgivere, kan det imidlertid konstateres, at lønforskellene mellem arbejdere i hovedstadsområdet og i den øvrige del af landet er procentvis nogenlunde uforandrede gennem det sidste par menneskealder, medens stedtillægget procentvis spiller en stadig aftagende rolle.

Der forelå allerede i 1958 en spænding mellem disse to formål — udjævning af forskel i leveomkostninger og rekrutteringssynspunktet — og denne spænding må siges at være vokset siden.

4. Ansættelsesområderne.

De navnlig uden for de store etater i mange tilfælde meget snævre ansættelsesområder medfører, at der ikke er tilstrækkelig mulighed for at overflytte personale fra een styrelse til en anden og i visse tilfælde heller ikke for at ændre stillingerne i tilstrækkeligt omfang inden for samme styrelse. Systemet kan således være til hinder for en hurtig omlægning af organisationen og arbejdsgangen, hvorved bemærkes, at behovet for større omflyttelighed må påregnes at være stigende i de kommende år på baggrund af den stedfindende tekniske udvikling i forbindelse med rationaliseringer inden for den offentlige forvaltning.

5. Pensionssystemet.

Tjenestemændenes pensionssystem har ikke en sådan smidighed, at det kan tilpasses udviklingen i den offentlige alderssikring.

Der er som foran nævnt siden 1958 sket en udbygning af den almindelige sociale sikring, herunder alderdomssikringen, og det må påregnes, at der fremtidig vil ske en yderligere udvikling på dette område henimod en almindelig alderspensionering, som vil nærme sig mere og mere til efterlønsordningen for tjenestemændene.

Det kan endvidere anføres, at opnåelse af pensionsret for en tjenestemand er betinget af 5 års tjeneste efter det 30. år, således at tjenestemanden kan være fast ansat i op til 14 år uden at opnå pensionssikring for sig selv og sine eventuelle efterladte, medens an-

dre lønmodtagere, der er omfattet af en pensionsordning, påbegynder indtjening af pension straks ved optagelse i pågældende pensionskasse el. lign.

6. Nogle konsekvenser af systemets svagheder.

Den foran omhandlede manglende adgang til at foretage tilpasning til de forskydninger, som stadig foregår på det private arbejdsmarked, har ført til gennemhulning af tjenestemandssystemet. For en række af de på det private arbejdsmarked særlig efterspurgte personalegrupper — herunder akademikere, teknikere og andet personale med en langvarig forudgående uddannelse — har det vist sig umuligt for staten at skaffe sig den nødvendige tilgang på de for pågældende tjenestemandstillinger fastsatte lønvilkår. Det stive lønssystem har endvidere kun i begrænset omfang kunnet finde anvendelse på en række personalegrupper, for hvilke der først efter 1958 i større omfang har været behov i stats-tjenesten; som eksempler kan nævnes fysioterapeuter, civiløkonomer, arbejds- og revalideringskonsulenter, erhvervsvej ledere og data-behandlingsteknikere. For at få personalebe-

hovet dækket har det derfor været nødvendigt i en lang række tilfælde at indgå overenskomster eller afslutte individuelle kontrakter med et i forhold til tjenstemandslønnen væsentligt forhøjet lønniveau.

Indgåelsen af sådanne overenskomster har ikke alene medført, at nyansat personale er antaget på overenskomstvilkår, men tillige at allerede ansatte tjenestemænd har søgt afsked fra deres tjenestemandstillinger og taget ansættelse på overenskomstvilkår. Som eksempler herpå kan nævnes kontorpersonale i 2. og 9. lønningsklasse, sygeplejersker i 5. lønningsklasse og personale i en række teknikergupper samt akademisk uddannet personale i 19./24. lønningsklasse.

Det er ikke ualmindeligt, at der til samme lønningsklasse er henført forskellige tjenestemandsgupper, hvoraf nogle har kunnet overgå til overenskomstansættelse, medens andre ikke har haft denne adgang. Dette forhold har medført en betydelig forskel i lønniveauet for en række personalegrupper, som på tjenestemandsbasis er henført til samme lønningsklasse.

Kapitel 3.

Forslag til et nyt tjenestemandssystem.

I. Indledning.

I Danmark som i de fleste andre vesteuropæiske lande er det tradition, at den centrale kreds af statens funktionærer har en særlig retlig status; i gældende dansk ret kaldet tjenstemandsstatus.

Kendetegnende for denne status er herhjemme især følgende træk:

1) Een gang ansat er tjenstemanden som regel knyttet til stats-tjenesten, til han dør eller aldersgrænsen nås.

2) Tjenstemanden har krav på en pension, der oprindelig var en særegenhed for netop tjenstemænd, og som stadig er fordelagtigere end den pensionsordning, der står åben for befolkningen i almindelighed.

3) Tjenstemanden nyder en høj grad af beskyttelse imod utilregnelig afsked og andre uønskede ændringer i hans vilkår. Beskyttelsen beror både på tradition og på retsregler, hvis hensigt er at beskytte den enkelte tjenstemand. Den retlige beskyttelse består især i krav på pension i tilfælde af utilregnelig afsked og uønsket forflyttelse eller dermed side-stillede ændringer i vilkårene, medens proces-suelle beskyttelsesregler spiller en mindre rolle, end tilfældet er inden for andre ansættel-sessystemer.

4) Der stilles som regel særlig høje krav til tjenstemandens optræden. Det gælder både udadtil og over for staten, der i alt fald tra-ditionelt har kunnet regne med en større loy-alitet end arbejdsgivere i almindelighed.

5) Ved fastsættelsen af tjenstemændenes løn- og arbejdsvilkår gælder der formelt en vis ensidighed. Efter ordlyden af de bestående lovregler påhviler det statsstyreiserne at af-give forslag til ændring af gældende love og regulativer til tjenstemandsorganisationerne til drøftelse, og organisationerne er berettiget til at træde i forhandling med styrelserne om faglige spørgsmål. Principielt giver denne ad-gang til drøftelse og forhandling dog kun mu-lighed for udveksling af synspunkter, og resul-

tatet vil, uanset om der måtte være opnået enighed mellem parterne, i formen altid frem-træde som ordninger, der er fastsat ensidigt af staten.

Dette nedarvede tjenstemandssystem har ikke mere den samme udbredelse som tidligere. De vigtigste årsager hertil er beskrevet foran i kapitel 2., afsnit 3. vedrørende kritikken af det nuværende tjenstemandssystem. Følgen heraf har været, at tjenstemændene er blevet rela-tivt færre. Der har altid eksisteret offentligt ansatte, der ikke var tjenstemænd, og hvis vilkår var fastsat enten ved kollektiv eller in-dividuel overenskomst, men denne gruppe er tiltaget stærkt i de senere årtier med væksten i den offentlige forvaltning og forekommer nu også på områder, hvor tjenstemandsstatus tidligere var enerådende, særlig på områder, hvor der beskæftiges akademisk eller teknisk uddannet arbejdskraft.

Det mest åbenbare udtryk for tjeneste-mandsstatus — pensionsgodet — har som til-ligere fremhævet nu mindre relativ værdi end før. For selv om tjenstemandspensionen sta-dig er gunstigere end mange andre pensions-ordninger, er dens betydning dalende, fordi større og større dele af befolkningen inddra-ges under en privat eller offentlig alderssik-ring, der tilmed hastigt forbedres.

Den stærke vækst i det offentliges opgaver og den deraf følgende vækst i administra-tions omfang har fremkaldt et behov for stadig effektivisering af forvaltningen og deraf føl-gende ændringer i dens opbygning.

En af grundene til, at dette behov ikke er let at efterkomme, må søges i den stivhed, som det traditionelle tjenstemandssystem indebæ-rer. Den generelle lønfastsættelse har således hindret rekruttering af særlig efterspurgt ar-bejdskraft og tillige vanskeliggjort de nødven-dige reguleringer af de indbyrdes lønrela-tioner mellem forskellige grupper af ansatte.

Lønnings- og pensionssystemets bevidste sig-te mod en livsvarig ansættelse har dernæst gjort det vanskeligt at rekruttere personer i andre end de helt unge år til tjenstemands-

stillinger, og staten er derved blevet afskåret fra at anvende arbejdskraft, der uden for staten har erhvervet en værdifuld uddannelse eller erfaring.

Beskyttelsen mod ændringer i tjenestemændenes vilkår, der i sig selv har gavnlige virkninger for deres selvstændighed, har i den udformning, den har fået, vist sig at vanskeliggøre nyordninger og omdannelser i statsadministrationen, selv hvor disse har været almindelig erkendt som nødvendige i en periode med stærk vækst og betydelige ændringer i samfundsvilkårene.

Efter den stedfundne udvikling har det været nærliggende at overveje, om det nedarvede tjenestemandssystem burde bevares, og i tilslutning til arbejdet i lønningskommissionen af 1954 nedsattes i 1958 et særligt ansættelsesudvalg med henblik på en nærmere vurdering af det principielle spørgsmål, om og i hvilket omfang fremtidige ansættelser af statens faste personale burde ske på de for de nu ansatte tjenestemænd gældende pensionsmæssige vilkår.

Ansættelsesudvalget nåede i sin betænkning af 24. april 1961 frem til, at hensynet til bevarelse af den faste tilknytning navnlig for omfattende specialuddannede personalegrupper talte for bevarelse af et tjenestemandssystem med en pensionsordning efter de bestående grundprincipper. Udvalget fandt dog, at tjenestemandssystemet ikke giver tilstrækkelig mulighed for overflytning af personale i forbindelse med omlægning af organisation og arbejdsgang, men efter udvalgets opfattelse kunne en tilfredsstillende ordning tilvejebringes uden nogen radikal ændring af det bestående tjenestemandssystem.

Kommissionen har anset det for en af sine vigtigste opgaver at fremkomme med sådanne forslag til ændring af ansættelsesvilkårene, som vil kunne tilføre tjenestemandssystemet den fornødne konkurrencedygtighed og den smidighed, som bl. a. efterlystes af ansættelsesudvalget.

De reformer, som man foreslår, er især følgende:

1) Den i formen ensidige fastsættelse af tjenestemændenes løn- og arbejdsvilkår foreslås forladt. En række spørgsmål — særlig spørgsmål om løn, arbejdstidens længde, ferie, sygeløn, løn under militærtjeneste og fravær som følge af svangerskab og fødsler og uni-

formsgodtgørelse samt ydelser uden for den faste lønning — foreslås afgjort ved aftale mellem staten som arbejdsgiver og tjenestemændenes organisationer.

Endvidere foreslås der åbnet adgang for tjenestemandorganisationerne til at indgå aftale om tjenestemandstillinger lønsmæssige placering i systemet.

En følge heraf vil blive, at lovstoffets omfang begrænses meget betydeligt. Ved lov skal herefter fastsættes nogle grundlæggende almindelige regler om tjenestemænds ansættelse, afsked, rettigheder og pligter og regler om forhandling og indgåelse af aftaler samt pensionsregler.

2) Det nye lønsystem foreslås udformet på basis af grundlønninger og alderstillæg, der er således opbyggede og indbyrdes sammenhængende, at de muliggør nødvendige justeringer inden for systemets rammer og muliggør optagelse af nye stillingsgrupper og løst ansat personale ved overgang til tjenestemandsansættelse.

Kommissionen er endvidere af den opfattelse, at det vil være ønskeligt at påbegynde en større geografisk begrundet differentiering af tjenestemandslønningerne, således at muligheden holdes åben for en senere udbygning i takt med fremskaffelsen af bedre statistiske oplysninger om forskelle i leveomkostninger og forskelle i det private arbejdsmarkeds lønninger i de enkelte dele af landet.

3) Ansættelsessystemet foreslås smidiggjort, således at livsvarig ansættelse ikke bliver den eneste ansættelsesform.

4) Ved fastlæggelsen af ansættelsesområderne bør det holdes for øje, at der skabes øgede muligheder for omflytning af personale ved reformer i forvaltningens opbygning.

5) Som led i tjenestemændenes ansættelsesforhold foreslås opretholdt en selvstændig pensionsordning, der udformes således, at efterlønsystemet søges afpasset de retningslinier, som lægges til grund for opbygningen af et »åbent« tjenestemandssystem, og samtidig gøres tilpasningsegnet i forhold til udviklingen inden for den sociale pensionslovgivnings område.

Om resultatet af overvejelserne med hensyn til efterlønsforholdene henvises til betænkningens 2. del.

6) Endelig har man bestræbt sig på at gen-

nemføre en almindelig forenkling af lovteksterne.

2. Almindelige bemærkninger.

1. Systemets opbygning.

Den nuværende lønnings- og pensionslov indeholder — foruden overgangsbestemmelser — tre grupper af regler, som traditionsmæssigt har været holdt sammen, men nu ikke længere behøver at blive behandlet som en enhed.

1) Den første gruppe omfatter følgende almindelige bestemmelser om tjenestemandsforholdet i 1. del, kap. 1:

§§ 1—10, § 12, stk. 1, og § 26:

Tjenestemandsbegrebet, opslag, tjenesteplichter, aspiranttjeneste, ansættelse, afsked, genansættelse, adgang til at træde uden for nummer, pligtig konstitution og procedure ved forfremmelse.

§§ 11 og 17—20:

Suspension, disciplinær forfølgning og appel til domstolene.

§§ 16, 33—35, 36, stk. 1—3, og 38:

Nedsat tjenestetid, lønforsku, lønforskrivning og andre retshandler samt oprettelse og nedlæggelse af tjenesteboliger og vilkår for lejeboliger.

§§ 21—25:

Organisations- og forhandlingsret samt voldgift.

43 og 44:

Ombud og bibeskæftigelse.

§§ 40—42, stk. 1 og 2, og 45—48:

Kontorhold, honorarer, medhjælp, vederlag, titel og rang, normering af tjenestemandsstillinger samt lønningsrådets sammensætning og virksomhed.

Hovedparten af de omhandlede bestemmelser indeholder grundlæggende regler om tjenestemandsforholdet, som fremdeles bør fastsættes ved lov eller af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen i henhold til lov hjemmel. Det ledende synspunkt ved afgrænsningen af de bestemmelser, som herefter må optages i en tjenestemandslov, vil være, at de angår spørgsmål, som det ikke vil være hensigtsmæssigt at afgøre ved aftale med tjenestemændenes organisationer.

Visse af de spørgsmål, om hvilke der findes bestemmelser i lønnings- og pensionsloven, forekommer det — i det omfang lovregler her-

om fortsat findes fornødne — rigtigst at søge overført til andre fagministerier. Det gælder eksempelvis bestemmelser om hjemmel på bevillingslov til oprettelse og nedlæggelse af tjenesteboliger, afholdelse af udgifter til kontorhold og medhjælp samt bestemmelser om fritagelse for rangskat.

2) Den anden gruppe omfatter følgende regler om løn og anden vederlæggelse:

1. del, kap. 1:

§ 12, stk. 2—8: Konstitutionsvederlag

§ 13: Ferie, tjenestefrihed og sygeløn

§ 14: Løn under militærtjeneste

§ 15: Løn efter barnefødsel

§ 27: Lønfastsættelse og alderstillæg ved stillingsændring

§§ 28—29: Personlige tillæg

§ 30: Akkord

§§ 31—32: Lønudbetaling og tjenestealder

§§ 36, stk. 3—8, og 37: Betaling for tjenestebolig og tjenestejord

§ 39: Uniformslevering og -tilskud

§ 42, stk. 3: Jubilæumsgratiale

Kap. 4: **Lønningsklasserne**

Kap. 5: Regulering af løn m. v.

Kap. 6: Stedstillæg.

2. del. Ydelser uden for den faste løn.

Kap. 1: Almindelige bestemmelser

Kap. 2: Særlige bestemmelser.

Hovedsynspunktet med hensyn til den fremtidige ordning af disse forhold bør efter kommissionens opfattelse være, at løn og andre ydelser til tjenestemændene fastsættes ved aftale mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og tjenestemændenes organisationer. Med en ordning efter disse linier vil der i tjenestemandsloven kun være behov for at optage regler om forhandling og indgåelse af aftaler.

3) Den tredje gruppe regler angår pension og dermed sammenhængende problemer, der hidtil har været optaget i lønnings- og pensionslovens 1. del, kap. 2 og 3.

Bestemmelserne om disse forhold må efter sagens natur være væsentlig mere detaljerede end de øvrige regler i en ny tjenestemandslov, og den personkreds, som omfattes af pensionsbestemmelserne, kan også fremtidig blive afvigende fra tjenestemandslovens personkreds. Hertil kommer, at samordningen af ydelser efter tjenestemændenes pensionssystem med

samfundets almindelige offentlige sikring nødvendiggør særlige bestemmelser. Under disse omstændigheder har kommissionen fundet det rigtigst at udskille reglerne om tjenestemandenes efterlønsforhold til en særlig lov, og et udkast til lov herom er optaget i betænkningens 2. del.

Som det fremgår af foranstående, bliver der herefter tilbage i en tjenestemandsslov navnlig følgende sæt af regler:

1. del. Almindelige bestemmelser
 - Lovens område
 - Ansættelse
 - Tjenestemandens pligter
 - Suspension, disciplinærfølgning og injuriersøgsmål
 - Afsked
2. del. Løn- og andre ansættelsesvilkår
 - Forhandlings- og organisationsforhold
 - Lønningsrådet
 - Voldgift og indbringelse for domstolene
3. del. Forskellige bestemmelser
 - Personlige tillæg
 - Lønforbud og lønforskrivning
 - Ekstraordinær tjenestefrihed m. v.
4. del. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser.

Kommissionen foreslår på en lang række punkter mindre ændringer i lovteksten i forhold til den gældende lov. I vidt omfang er ændringerne en følge af den nyordning, som bliver resultatet af ovenstående grundlæggende reformer. I et vist omfang har man blot ønsket at klargøre eller simplificere lovteksten. Om disse tilfælde henvises til bemærkningerne til de enkelte paragraffer.

På visse punkter foreslår man imidlertid væsentlige ændringer, som det er anset for naturligt at give en samlet redegørelse for. Det drejer sig først om tre sæt ændringer, der har det til fælles, at de søger at smidiggøre det nuværende tjenestemandssystem. Disse ændringer behandles i nærværende afsnit nedenfor under punkt 2., 3. og 4.

I de efterfølgende punkter 5. og 6. og i afsnit 3. samt i kapitel 4. indeholdes redegørelser for andre principielle hovedspørgsmål.

2. Et mere åbent tjenestemandssystem.

Det nuværende tjenestemandssystem er indrettet på, at tjenestemændene kommer ind i tjenesten i ung alder og forbliver der hele deres liv. Dette system har naturligvis fordele, først

og fremmest ved at skabe en stor stabilitet i det offentlige virksomhed. Men i et samfund i vækst er den stivhed, som følger med det livsvarige tjenestemandsforsvar, ikke noget ubetinget gode. Dels hindres staten i at rekruttere fra grupper, der har erhvervet sig en værdifuld uddannelse eller erfaring uden for stats-tjenesten. Dels må kommissionen anse den vekselvirkning mellem offentlig og privat virksomhed, der kunne være en følge af senere rekruttering til statstjenesten og hyppigere adgang til anden virksomhed fra statstjenesten, for gavnlige. En sådan vekselvirkning forudsætter en ændring af reglerne om aldersbetingelser og om erhvervelse af anciennitet.

Bestemmelser af generel karakter om aldersmæssige betingelser ved tjenestemandsansættelse indsattes oprindeligt i tjenestemandssloven af 1931. Efter forslag fra lønningskommissionen af 1929 blev det bestemt, at ingen kunne ansættes som tjenestemand før det fyldte 24. år. Med det formål at begrænse statens pensionsbyrde vedtoges endvidere en bestemmelse om, at når første ansættelse i tjenestemandsstilling skete efter det fyldte 40. år, gav den ikke ret til pension, medmindre dette hjemledes på normeringslov. Samme regel fastsattes ved genansættelse, når udtræden var sket efter eget ønske eller af anden tjenestemanden tilregnelig årsag.

I tjenestemandssloven af 1931 indførtes til lige en regel om mindst 2 års aspiranttjeneste i stillinger med grundløn 5.100 kr. årlig eller derunder.

Motiveringen herfor var, at det fandtes rimeligt — foruden en vis moden alder — at kræve en passende prøvetid. Der indgik dog samtidig sparehensyn i overvejelserne, idet der fastsattes lavere lønninger til elever, medhjælpere og aspiranter, og det bestemtes, at aspiranttiden ikke medregnedes i lønningsancienniteten ved senere tjenestemandsansættelse.

Ved efterfølgende revisioner af tjenestemandsslovgivningen har der fundet visse lempelser sted. Den nedre aldersgrænse er således sænket til 21 år, og aspirantlønnen er gradvis forbedret, således at den for aspiranter, der er fyldt 19 år, nu svarer til lønningsklassens nettobegyndelsesløn. Al aspiranttjeneste efter det fyldte 21. år medregnes siden 1958 i lønningsancienniteten.

Hermed er normalt mulighederne for tilæggelse af lønningsanciennitet udtømt, idet

man stedse har bygget på det hovedprincip, at der ikke tillægges anciennitet fra et tidspunkt, der ligger forud for indtræden i statens tjeneste. Undtagelse herfra kræver lovhjemmel, og lovbestemmelser med henblik herpå gennemføres i almindelighed kun på grundlag af anden offentlig tjeneste. Dette vil sige, at en aspirant, der har dygtiggjort sig og vundet erfaring ved beskæftigelse på det private arbejdsmarked, ikke af den grund kan opnå en højere lønmæssig placering end lønningsklassens nettobegyndelsesløn.

Efter loven kan en tjenestemand ansættes med adgang til pensionsret, når han er fyldt 21 år, men ikke fyldt 40 år. Dette aldersinterval er for så vidt ret vidt, men i praksis er der gennemført en betydelig stramning ved cirkulære fra finansministeriet af 23. oktober 1947, der blev udstedt med hjemmel i den siden 1931 bestående regel om forudgående godkendelse af aspiranters alder og helbred.

Hensigten hermed var at opnå en begrænsning af statens pensionsbyrde, idet man ønskede at sikre, at indtræden i tjenesten og dermed betaling af pensionsbidrag skete fra det tidligst mulige tidspunkt, selv om opnåelse af pensionsret ganske vist efter gældende regler tidligst kan ske fra det fyldte 35. år.

I cirkulæret er det fastsat, at antagelse af personale med senere tjenestemandsansættelse for øje bør ske i så tidlig en alder, som det under hensyn til pågældende stillings karakter og den uddannelse, der kræves til stillingens bestridelse, er muligt. For talstærke stillingsgruppers vedkommende har man herefter forlangt indtrædelse i alderen 21—25 år, og godkendelse af højere alder ved antagelsen er som hovedregel kun meddelt, hvor den nødvendige forudgående uddannelse først afsluttes i en mere fremrykket alder.

For en række stillingsgrupper har man i de senere år som følge af nedgang i antallet af ansøgere lempet aldersgrænserne.

Med hensyn til dispensation fra 40-års grænsen i lønnings- og pensionslovens § 49, stk. 2, for opnåelse af pensionsret har der stedse været fulgt en tilbageholdende linie i overensstemmelse med de synspunkter, der har ligget til grund for bestemmelserne.

Kravet om aspiranttjeneste kan efter de gradvis gennemførte lempelser ikke siges at være årsag til de bestående rekrutteringsvanskeligheder, da aspiranttjeneste fra det fyldte 21. år som foran nævnt nu medregnes i løn-

ningsancienniteten, og aspiranter over 19 år lønnes med lønningsklassens nettobegyndelsesløn.

Den væsentligste anstødssten er foruden alderskravene utvivlsomt anciennitetsreglerne. Den bestående ordning bevirker, at personer med anden beskæftigelse bag sig kun søger ansættelse som statstjenestemand, hvis der kan tilbydes en lønningsklasse, hvis begyndelsesløn er høj nok til at give rimelig dækning for såvel uddannelse som indtjent anciennitet.

Udviklingen i de senere år har rejst tvivl om hensigtsmæssigheden af at fastholde dette delvis lukkede tjenestemandssystem, som i perioder med fuld beskæftigelse og knaphed på arbejdskraft inden for adskillige områder har skabt mange rekrutteringsvanskeligheder. I det hele har det forhold, at vi lever i et samfund i stadig bevægelse, rejst spørgsmålet om tilvejebringelse af et mere smidigt ansættelsessystem, der bedre end det hidtidige kan tilpasses ændringer i de vilkår, hvorunder de samfundsmæssige opgaver skal løses.

Der er i kommissionen enighed om, at det fra statens synspunkt vil være af værdi at have mulighed for at rekruttere personale, som efter beskæftigelse andetsteds kan indtræde i statstjenesten med værdifulde kvalifikationer og erfaringer, når der i den enkelte styrelse skønnes at være behov derfor. Der er endvidere enighed om, at efterlønsordningen må indrettes således, at indtjeningen af rettigheder i højere grad end nu sættes i forhold til ansættelsens varighed. Det må her tages i betragtning, at udviklingen i øvrigt må antages at gå i retning af en fortsat udbygning af samfundets almindelige alderssikring.

Som et væsentligt forhold i denne sammenhæng skal der peges på, at en lempelse af aldersgrænserne ved tjenestemandsansættelse i forbindelse med en ændret udformning af efterlønsordningen vil kunne bidrage til, at der opnås ansættelser på mere ensartede vilkår. Under den nuværende ordning har ansatte, der var i en fremrykket alder ved ansættelsen, været afskåret fra at indtræde i tjenestemandstilling med pensionsret, selv om de ønskede det. Disse personer har som regel enten opnået tjenestemandsansættelse uden pensionsret, aflønning med en tjenestemandslignende løn eller ansættelse på kontraktvilkår — eventuelt med tilskud til en forsikringsmæssig ordning gennem en pensionskasse.

Endvidere vil en lempelse af aldersbetingel-

serne gøre det muligt i større udstrækning at tjenestemandsansætte løst ansat personale, der gennem beskæftigelse i en vis periode har vist sig egnet til varig ansættelse.

Som et naturligt led i en ordning af denne art vil imidlertid også opstå spørgsmålet om ændring af vilkårene for udtreden af statstjenesten inden normal afgangsalder. Resultatet af en smiddiggørelse af tjenestemandsansættelsen vil kunne blive en større fluktuation i ansættelsesforholdene, hvilket må betragtes som ønskeligt i et dynamisk samfund. Lige så vel som staten med fordel kan beskæftige personale med en forudgående karriere i det private erhvervsliv, vil der kunne være samfundsmæssige fordele forbundet med, at personale med en karriere inden for det offentlige tjeneste for en periode eller for stedse overgår til beskæftigelse uden for statstjenesten. Med henblik på at sikre, at ordningen bliver samfundsmæssigt fordelagtig, må det imidlertid være en forudsætning, at ansættelsesforholdet som helhed kommer til at indeholde tilstrækkelige fordele til at fastholde navnlig det personale, som har modtaget en langvarig specialuddannelse efter indtræden i statstjenesten.

Disse betragtninger har særlig relation til de øvre aldersgrænser. Væsentlige fremskridt kan her opnås ved at ophæve de i 1947 administrativt fastsatte aldersgrænser, hvorved en række ansøgere i alderen indtil 40 år kan komme i betragtning. Yderligere fremskridt vil kunne opnås ved ophævelse af den i lønnings- og pensionslovens § 49, stk. 2, fastsatte 40-års grænse, men dette må have til forudsætning, at de hidtil gældende regler om indtjening af pensionsanciennitet ændres. Gennemføres der en ordning, hvorefter pensionsindtjening som ovenfor nævnt i højere grad end nu sættes i forhold til ansættelsestidens længde, vil denne forudsætning blive opfyldt, og 40-års grænsen kan da bortfalde for at give styrelserne mulighed for i påkommende tilfælde at sikre tilgang af egnede personer.

En generel sænkning af alderen på 21 år anses ikke for nødvendig, men da der kan være behov for en vis graduering efter stillingernes karakter, foreslås der ikke fikseret nogen aldersgrænse i loven. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen foreslås bemyndiget til at fastsætte bestemmelser om alderen ved ansættelse. Det foreslås endvidere, at der administrativt for forskellige grupper af stillinger fastsættes regler for vurdering af

ansøgers egnethed til at bestride den ansøgte stilling både i henseende til forudgående uddannelse og helbredstilstand. Ved vurderingen af helbredstilstanden skal hovedvægten lægges på de konkrete helbredsmæssige krav, der må være opfyldt, for at ansøgeren kan bestride den ansøgte stilling. Hovedsynspunktet er således, at ansøgeren skal være helbredsmæssigt i stand til at bestride den pågældende stilling, medens der i mindre grad end hidtil skal lægges vægt på hans almindelige helbredstilstand.

Spørgsmålet om bevarelse af aspirantkravet har som tidligere berørt ikke længere stor betydning i henseende til lønning. Ordningen har nu karakter af en prøvetid, og kommissionen finder det rimeligt, at der som hovedregel kræves prøvetjeneste, således at prøvetiden som hidtil medregnes i lønningsancienniteten, og der tilvejebringes mulighed for indtjening af pensionsanciennitet også i de yngre år.

Som nærmere omtalt nedenfor under punkt 3. foreslås som hovedregel fulgt en ordning, hvorefter 2 års tilfredsstillende prøveansættelse er en forudsætning for varig ansættelse. For ansættelse i visse stillinger kan ansøgerens kvalifikationer dog på forhånd være således dokumenteret, at prøveansættelse ikke er nødvendig.

En lempelse af alderskravene vil ikke kunne føre til den ønskelige tilgang af veluddannede, erfarne personer, medmindre der samtidig tilvejebringes mulighed for en passende lønmæssig placering. Kommissionen lægger derfor vægt på, at opbygningen af lønssystemet og fastsættelsen af regler om indplacering i systemet sker med sigte på, at også sådanne personer kan ansættes på tjenstemandsvilkår.

Et yderligere udtryk for ønsket om et mere åbent og smidigt tjenstemandssystem er forslaget om at give mulighed for at ansætte tjenstemænd på åremål. Kommissionens hovedsynspunkter vedrørende denne ansættelsesform er nærmere uddybet nedenfor under punkt 3. og i bemærkningerne til lovudkastets §§ 7, 9 og 12.

3. *Prøvetid og midlertidig ansættelse.*

Efter gældende ret er ansættelse i de stillinger, hvortil der normalt rekrutteres unge, betinget af mindst 2 års tilfredsstillende aspiranttjeneste, jfr. lønnings- og pensionslovens § 6, stk. 5. Derimod gælder der ingen prøvetid ved førstegangsansættelse i de højere løn-

nede stillinger. Dette kan være uheldigt, både for vedkommende selv og for tjenesten.

Kommissionen foreslår derfor, at også førstegangsansættelse i højere stillinger som hovedregel gøres betinget af en forudgående prøvetjeneste, der normalt bør være af 2 års varighed.

I tjenestemandsløve før 1958 fandtes en række tilfælde, hvor ansættelse i tjenestemandsstilling var tidsbegrænset. Hovedparten af bestemmelserne er efterhånden blevet afskaffet; i det væsentlige fordi det viste sig, at der altid skete genansættelse ved periodens udløb. I den nugældende normerings- og klassificeringslov findes der kun bestemmelser om tidsbegrænset ansættelse i stillingerne som værnschef og forsvarschef.

Der er behov for at tilføre tjenestemandssystemet øget smidighed gennem anvendelse af midlertidig ansættelse i visse stillinger, og kommissionen anser det for betydningsfuldt, at bestemmelserne om åremålsansættelse udformes på en måde, der letter de praktiske muligheder for at anvende denne ansættelsesform såvel på udefra kommende personer som på allerede ansatte tjenestemænd, der for en tid påtager sig særligt krævende opgaver og ansvar.

De former, hvorunder ansættelse som tjenestemand for fremtiden foreslås at kunne finde sted, er tre: 1) varig ansættelse, 2) ansættelse på prøve med senere varig ansættelse for øje og 3) ansættelse på åremål.

Kommissionen går ud fra, at varig ansættelse også for fremtiden bliver det almindelige.

For så vidt angår ansættelse på åremål er der ikke i lovudkastet taget standpunkt til åremålets længde for den enkelte stilling. Dette foreslås fastsat ved særlig lov, der ligeledes skal angive de stillinger, hvori midlertidig ansættelse skal kunne ske. Den særlige lov vil ligeledes kunne fastsætte bestemmelser om den ordning, der skal gælde ved åremålets udløb.

I den gældende tjenestemandsløvgivning er det om stillingerne som forsvarschef og værnschef bestemt, at de pågældende ved fratræden af åremålsstillingen ansættes i anden stilling i forsaret eller ansættes til rådighed for forsvarsministeriet, således at de holdes i overtalligt nummer. Bestemmelsen betyder, at de pågældende for den resterende del af tjenestetiden oppebærer samme løn som i åremålsstillingen.

Kommissionen stiller ikke forslag om ændring af denne bestemmelse, men finder dog, at den ikke bør være retningsgivende for andre åremålsansættelser af allerede ansatte tjenestemænd. En ordning, hvorefter der ved åremålsansættelsens ophør sikres en varigt ansat tjenestemand samme lønmæssige status som før åremålsansættelsen, synes at være tilstrækkelig.

4. Ændringer i tjenestemandsstillingens omfang og beskaffenhed.

Efter gældende ret har staten som arbejdsgiver adgang til også imod tjenestemandens ønske at ændre vedkommende tjenestemandsstillingens omfang og beskaffenhed. Adgangen til ensidigt at ændre tjenestemandsstillingen er dog ikke ubegrænset. Hvis ændringen antager karakter af forflyttelse, kan tjenestemanden reagere ved at kræve sig afskediget med pension i stedet for at blive i den ændrede stilling. Denne retstilstand beror for de kongeligt udnævnte tjenestemænds vedkommende på grundlovens § 27, stk. 3, og lønnings- og pensionslovens §§ 4 og 59, stk. 2, og for de ikke kongeligt ansatte tjenestemænds vedkommende på de to sidstnævnte bestemmelser i forbindelse med grundlovens § 73.

Det er ikke muligt præcist og med virkning for alle tjenestemandsstillinger at fastlægge, hvornår en ændring må anses for forflyttelse. Når begrebet forflyttelse anvendes som en begrænsning i arbejdsgiverens adgang til at ændre en tjenestemandsstilling, antager det karakter af en såkaldt standard. Heri ligger, at anvendelsen af reglen i det enkelte tilfælde indeholder et vist skøn. Ved en generel beskrivelse af, hvornår der foreligger forflyttelse, må udgangspunktet derfor tages i en række momenter, der i den konkrete situation skønsmæssigt må afvej es mod hinanden. Kernen i de relevante momenter er sammenligning mellem stillingen før og efter den foretagne ændring, hvor vægten især må lægges på karakteren af og graden af den skete ændring i arbejdets omfang og dets vilkår, herunder det sted, hvor arbejdet udøves. Også andre momenter må imidlertid tages med i betragtning. Den formelle beskrivelse af stillingen spiller således en rolle, og det er af stor betydning, hvilke ændringer en tjenestemand burde have forudset, enten fordi disse er udslag af en almindelig samfundsmæssig udvikling, eller fordi beskrivelse af stillingen i lovregler, op-

slag eller ansættelsesbrev har gjort det klart for vedkommende, at han måtte forudse visse slags ændringer.

Det forhold, at der ved afgørelsen af, hvornår forflyttelse foreligger, ikke blot skal tages hensyn til ændringens karakter og grad, men også til stillingsbetegnelser og til, hvilke ændringer der måtte forudses, har medført, at der i praksis er ret stor forskel fra tjenestemandssområde til tjenestemandssområde på, hvornår en ændring har karakter af forflyttelse. Medens således væsentlige ændringer vedrørende tjenestestedet normalt betragtes som forflyttelse, gælder dette ikke for militære tjenestemænd, for en lang række tjenestemænd i etaterne og for udenrigstjenestens personale. Som et andet eksempel kan nævnes, at medens det i vidt omfang anses for at være en forflyttelse, når man skifter tjenestegren, gælder det ikke, hvor der er fælles advancement, f. eks. mellem arbejds- og socialministeriernes institutioner og mellem visse ministerier.

Grundlaget for den gængs retsstilling blev skabt allerede ved grundloven af 1849. Hensigten har været at beskytte tjenestemændene, først og fremmest imod personligt og politisk pres og dernæst mod alt for indgribende ændringer i deres vilkår.

Det er efter tjenestemandskommissionens opfattelse værdifuldt, at retssystemet er således indrettet, at tjenestemændenes selvstændighed beskyttes. På den anden side må det erkendes, at den gældende forflyttelsesregel på en række områder meget kraftigt har understreget stivheden i tjenestemandssystemet. Den har f. eks. vanskeliggjort selvfølgelige og nødvendige sammenlægninger på folkeskolens område og overførelse fra en tjenestegren, som udviklingen har gjort overflødig, til en anden, hvor der har været arbejdskraftsmangel. I det hele kan det vistnok fastslås, at forflyttelsesreglerne har **besværliggjort** de ændringer i administrationens opbygning, som dennes vækst og ændrede funktioner åbenbart kræver, i et videre omfang end nødvendigt af hensyn til tjenestemændenes beskyttelse.

Kommissionen har derfor set det som sin opgave at finde en løsning, der såvidt muligt skaber balance mellem på den ene side statens krav på i en hastigt skiftende udvikling at kunne tilpasse og effektivisere den offentlige administration og på den anden side beskyttelsen af tjenestemændenes selvstændighed mod uberettiget politisk og personligt pres og

den enkelte tjenestemand mod alt for voldsomme ændringer i hans personlige forhold.

Karakteristisk for den nyordning, som kommissionen foreslår som resultat af denne afvejning, er følgende træk:

1) Nyordningen gælder kun for fremtiden. Sålænge en tjenestemand forbliver i den stilling, hvortil han var udnævnt inden den nye tjenestemandsskik ikrafttræden, bedømmes hans forhold efter de hidtil gældende regler. Det gør naturligvis ingen forskel, at den gruppe af stillinger, hvortil vedkommende tjenestemand hører, omklassificeres. Nyordningen træder således først i kraft ved en ansættelse, der både i tid ligger efter den nye tjenestemandsskik ikrafttræden, og som netop denne tjenestemand selv har taget initiativ til, men i så fald hvad enten den nye ansættelse er en førstansættelse eller et advancement.

I vidt omfang er den foreslåede ikrafttrædelsesregel en retlig nødvendighed. I det omfang, hvori nuværende tjenestemands krav på afsked med pension eller ventepenge i tilfælde af uønskede ændringer er grundlovsbeskyttet, kunne en ny lov naturligvis ikke gøre indgreb heri, i al fald ikke uden kompensation. Grundlovens begrænsninger i adgangen til at ændre de nu ansatte tjenestemands status er imidlertid i detaljer omtvistelig og i al fald forskellig for forskellige grupper og situationer. Kommissionen har imidlertid ikke ment, at det ville være rigtigt at gøre forskelle mellem de nuværende tjenestemænd, og foreslår derfor, at alle behandles ens.

2) Såvel af hensyn til tjenesten som til den enkelte tjenestemand bør det ved fremtidige ansættelser gøres så klart som muligt, hvilke ændringer en tjenestemand bør forudse, således at han kan indrette sig derefter.

For at opnå dette resultat foreslås, at der i opslag og ansættelsesbreve angives fire momenter, som er af afgørende betydning for tjenestemandsstillingens art og beskaffenhed. To af disse momenter tillægges vægt som grænse for de ændringer, som en tjenestemand må finde sig i; to andre har derimod ingen betydning i denne forbindelse. De to førstnævnte momenter er ansættelsesområde og **stillingsbetegnelse**. Ved ansættelsesområde tænkes på angivelser som f. eks. justitsministeriet, **ligningsdirektoratet**, sundhedsstyrelsen, matrikeldirektoratet, universitetets, kommunitetets og Sorø akademis økonomiske forvaltning, universitetet og kommunitetet, Danmarks tek-

niske højskole, justervæsenet, statsbanerne, forsvarrets værn, vandbygningsvæsenet o. s. v. De nævnte eksempler er ansættelsesområder, der allerede findes i gældende ret. Som udtryk for bestræbelser på at skabe et smidigere tjenestemandssystem må man imidlertid forudse, at ansættelsesområderne udvides, således at de førstnævnte, små ansættelsesområder forsvinder. Man må derfor vente ansættelsesområder, der betegnes som f. eks. ministerierne eller centraladministrationen, de højere læreanstalters administration o. s. v. Stillingsbetegnelsen angiver arten af den virksomhed, som vedkommende udfører inden for ansættelsesområdet. Som eksempler hentet fra de gældende bestemmelser kan nævnes assistent, kaptajn, styrmand, ingeniør, amtsligningsinspektør, sekretær o. s. v. De to momenter, som i denne forbindelse er uden betydning for, om der foreligger ændringer, er løngrad og tjenestested.

Resultatet bliver herefter, at en tjenestemand som hovedregel må tåle ændringer, som ikke forandrer hans ansættelsesområde, og som ligger inden for stillingsbetegnelsen, således som denne må forstås efter traditionel sprogbrug eller efter sin ordlyd. Tjenestemanden må således tåle ændringer, som er en følge af den tekniske udvikling eller udviklingen i de samfundsmæssige vilkår, ligesom han må tåle ændringer i tjenestestedets placering samt ændringer som følge af administrative reformer, når blot disse ændringer ikke går ud over den grænse, som ligger i ansættelsesområde og stillingsbetegnelse.

Af hensyn til tjenestemanden selv har man imidlertid fundet, at der burde fastsættes endnu en yderligere begrænsning. Den har man søgt at udtrykke ved ordet »passende«. En tjenestemand behøver herefter ikke at tåle ændringer, selv om de holder sig inden for ansættelsesområdet og stillingsbetegnelsen, når han efter en bedømmelse på grundlag af sådanne momenter som uddannelse, alder, helbredstilstand eller den sædvanlige opfattelse af status m. v. ikke kan siges at få en passende stilling.

3) Når man har valgt ansættelsesområdet og stillingsbetegnelse som udtryk for grænserne for, hvad en tjenestemand bør finde sig i, skyldes det naturligvis, at ændringer ud over disse grænser typisk vil være særlig følelige. Ændringerne i samfundet kan imidlertid være således, at det ikke forekommer ubetinget ri-

meligt, at en tjenestemand under alle omstændigheder skulle kunne vægre sig ved at varetage en lignende stilling i et andet ansættelsesområde. Især så længe ansættelsesområderne er relativt små, vil åbenbare behov for sådanne ændringer kunne forekomme.

For at imødekomme dette behov uden dog at træde tjenestemændene for nær, har man foreslået, at en tjenestemand, når ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform gør det nødvendigt, må finde sig i at overtage en anden passende stilling inden for et andet ansættelsesområde, dog kun hvis der foreligger samtykke fra et særligt nævn sammensat af repræsentanter for centralorganisationerne og administrationsrepræsentanter.

4) Dette system, der efter kommissionens opfattelse vil dele sol og vind lige, nødvendiggør ikke i samme omfang som hidtil bevarelse af ventepenge-instituttet, der foreslås erstattet af en regel om rådighedsløn i indtil 3 år i tilfælde af, at der ikke inden eller uden for hans ansættelsesområde kan anvises ham en anden passende stilling. Denne ordning får virkning for alle fremtidigt ansatte tjenestemænd.

5) Ved de fremsatte forslag har man naturligvis hverken villet eller kunnet foretage ændringer i den beskyttelse, som tjenestemændene måtte nyde efter grundloven. Da nyordningen kun tager sigte på fremtidigt ansatte tjenestemænd, kan sådan beskyttelse kun bero på grundlovens § 27, stk. 3, der alene omfatter kongelig ansatte tjenestemænd.

Kredsen af de tjenestemænd, der ansættes af kongen, fastlægges ved særlig lov. Kommissionen er naturligvis klar over, at mens den nærmere fastlæggelse af denne kreds er overladt til lovgivningsmagten, indeholder grundloven forudsætningsvis en grænse for, hvor få tjenestemænd der kan udnævnes af kongen. Man fremsætter imidlertid ikke forslag om en radikal ændring af den nuværende grænse mellem kongelig og ikke-kongelig ansatte tjenestemænd, og det bliver således ikke aktuelt at nærme sig den grundlovsmæssigt fastsatte grænse for, hvilke tjenestemænd der skal udnævnes af kongen.

De tjenestemænd, som efter foranstående for fremtiden ansættes af kongen, kan påberåbe sig forflyttelsesgrænsen i henhold til § 27, stk. 3, uafhængig af den nyordning vedrørende ændringer i tjenestestillingens omfang og beskaffenhed, som er skildret ovenfor.

Da der således vil komme til at gælde to

delvis sideløbende retsregler vedrørende ændringer i en tjenestemandsstillings omfang og beskaffenhed, gives for overskuelighedens skyld en kort oversigt over retsstillingen for en tjenestemand, som ønsker at modsætte sig ændringer i hans tjenestemandsstillings omfang og beskaffenhed:

Hvis ændringerne holder sig inden for den grænse, der er lagt ved stillingsbetegnelsen og ansættelsesområdet, kan enhver tjenestemand gå til domstolene og gøre gældende, at den nye stilling ikke er passende. Tages denne påstand til følge, foreligger der en utilregnelig afskedigelsesårsag, og vedkommende har krav på pension. Domstolene kan prøve, både om ændringen ligger inden for stillingsbetegnelsen og ansættelsesområdet, og om stillingen er passende. Er tjenestemanden kongelig ansat, kan han yderligere for domstolene nedlægge påstand om, at der foreligger forflyttelse. Tages denne påstand til følge, har han krav på pension. Det kan ikke afvises, at der kan være en vis forskel på bedømmelsen af, om en ændring holder sig inden for de grænser, der er fastlagt ved stillingsbetegnelse, ansættelsesområde samt ordet »passende«, og om ændringen overskrider forflyttelsesgrænsen i grundlovens § 27, stk. 3. Der er dog grund til at gå ud fra, at sådan forskel i bedømmelsen sjældent og formentlig med tiden sjældnere og sjældnere vil forekomme. Allerede efter gældende ret spiller det en betydelig rolle, om en ændring var forudseelig eller ikke. Den opbygning af ansættelsesbreve og opslag, der nu foreslås, vil gøre ændringer inden for stillingsbetegnelsen og ansættelsesområdet forudseelige. Da det yderligere er således, at grundlovens forflyttelsesstandard på den ene side akcepterer statens adgang til at ændre tjenestemandsstillingerne og på den anden side beskytter tjenestemandens selvstændighed og hans almindelige vilkår mod urimelige ændringer, og da samme art af afvejning ligger bag den foreslåede nyordning, må man forestille sig, at indholdet af den foreslåede ordning og forflyttelsesgrænsen i henhold til § 27, stk. 3, efterhånden vil smelte sammen.

Fører ændringen i tjenestemandsstillingen til, at den nye stilling ligger uden for ansættelsesområdet, er tjenestemanden kun pligtig til at overtage den nye stilling, hvis der foreligger et samtykke fra det omtalte nævn. Sådan samtykkes eksistens kan naturligvis ikke hindre den tjenestemand, som ikke ønsker ændrin-

gen, i at gå til domstolene. For domstolene kan enhver tjenestemand gøre gældende, at der ud over overskridelsen af ansættelsesområdet foreligger en ændring vedrørende stillingsbetegnelse, samt at den nye stilling ikke er passende. Kongeligt udnævnte tjenestemænd kan derudover nedlægge påstand om, at der foreligger forflyttelse. Denne påstand vil formentlig snarere blive taget til følge, hvor ændringen går ud over ansættelsesområdet, end den tilsvarende påstand, hvor ændringen holder sig inden for ansættelsesområdet. På den anden side vil selve det, at ansættelsesområdet ændres, ikke altid føre til, at der foreligger forflyttelse i traditionel forstand.

Hensigten med den foreslåede nyordning er alene at fjerne hidtidige retlige hindringer for omflytning af personalet inden for statsadministrationen. Ændringen medfører således ikke i sig selv, at omflytning bliver hyppigere, eller at der bliver en større tilbøjelighed til at ændre stillingernes omfang og indhold.

Som nævnt må man forudse, at ansættelsesområderne for fremtiden bliver større end de nuværende. Dette vil kunne resultere i, at ændringer i en stilling — både inden for og uden for ansættelsesområdet — medfører, at tjenestemanden kommer under en anden udnævnelsesmyndighed. De regler, som her er omtalt, medfører naturligvis ingen pligt for den nye udnævnelsesmyndighed til at modtage vedkommende. Pligten til at finde sig i de omtalte ændringer indtræder først, når ændringen for at gennemføres kun mangler tjenestemandens samtykke. Forudsætningen for at anvende reglerne er således, at der er enighed mellem udnævnelsesmyndighederne om, at stillingsændringen skal ske. Kommissionen går imidlertid ud fra, at sådan enighed tilvejebringes i praksis eller ved af regeringen fastsatte regler.

5. *Beskæftigelse ved siden af tjenestemandsstillingen.*

1. *Indledning.*

Tjenestemænd kan efter gældende regler have beskæftigelse uden for staten i henhold til lønnings- og pensionslovens § 44. Endvidere kan tjenestemænd udføre arbejde i staten ved siden af tjenestemandsstillingen.

For tjenestemænds arbejde i staten har der udviklet sig et system af biindtægter, som både omfatter arbejde i og uden for stillingen. Disse biindtægter har nær sammenhæng med løn-

og klassificeringssystemet, navnlig for de højere stillingers vedkommende.

Kommissionen har foranlediget udarbejdet en samlet redegørelse for de gældende regler om tjenestemænds bibeskæftigelse og en oversigt over tjenestemænds biindtægter. Redegørelsen er medtaget som bilag 2 til betænkningen.

2. De gældende regler og baggrunden for disse.

a. Uden for statstj enesten.

Spørgsmålet om tjenestemænds adgang til beskæftigelse uden for statstj enesten omhandles som nævnt i lønnings- og pensionslovens § 44, som i stk. 1 bestemmer, at en tjenestemand kun kan have anden beskæftigelse, for så vidt og i det omfang det er foreneligt med den samvittighedsfulde udførelse af pligterne som tjenestemand og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid. Ifølge § 44, stk. 2, påhviler det endvidere tjenestemanden at gøre skriftlig anmeldelse, inden han begynder visse nærmere angivne former for erhvervmæssig beskæftigelse. Stk. 3 hjemler adgang for styrelsen til inden for en frist på 4 uger at meddele forbud mod at overtage posten, og stk. 4 indeholder adgang til at tilbagekalde en tidligere meddelt tilladelse.

Ved tidligere behandling af spørgsmålet om tjenestemænds bibeskæftigelse uden for statstjenesten har det omgivende samfund været præget af permanent arbejdsløshed. Dette har motiveret en udpræget tilbageholdenhed over for tjenestemænds bibeskæftigelse, og den af lønnings- og pensionsministeriet på dette område fulgte, meget restriktive praksis, der er udviklet i 1930'erne, er senere fastholdt.

b. Inden for statstj enesten.

For arbejdet i tjenestemandsstillingen gælder ifølge lønnings- og pensionslovens § 105, at tjenestemanden ikke må oppebære nogen ydelse ud over den faste løn, medmindre det er hjemlet i denne lov eller ved anden særlig lovhjemmel. Såfremt hjemlen er givet ved finanslov, skal den fremgå af lovens tekst og genoptages på finansloven for hvert finansår, som ydelsen oppebæres i. Denne bestemmelse suppleres af reglen i lønnings- og pensionslovens § 42, hvorefter finanslovens medhjælpsummer eller enhver anden indtægts- eller udgiftsbevilling, der ikke efter sin tekst frem-

træder som bestemt til at indeholde vederlag til tjenestemænd, heller ikke af en styrelsegren må benyttes til at yde vederlag til de inden for samme ansatte tjenestemænd, medmindre det udtrykkeligt er hjemlet ved lov. Vederlag kan dog undtagelsesvis ydes af tidsbegrænsede bevillinger (herunder anlægssummer), når det udtrykkeligt er hjemlet ved bevillingen.

De nævnte bestemmelser tager ikke stilling til, om vederlæggelse af tjenestemænd ud over tjenestemandslønnen sker for arbejde i tjenestemandsstillingen eller ved siden af denne. Den efter reglerne i lønnings- og pensionslovens §§ 41 og 104 bestående adgang til at yde finanslovhonorarer og vederlag én gang for alle til tjenestemænd for arbejde i statens tjeneste uden for den egentlige tjenestegerning anvendes i praksis til vederlæggelse både for arbejde ved siden af tjenestemandsstillingen og for merarbejde i tjenestemandsstillingen.

Den i bilag 2 gengivne oversigt viser, at tjenestemandenes lønnede bibeskæftigelse inden for det statslige område har udviklet sig ret uensartet. På visse områder har der dog efter faste retningslinier udviklet sig ret omfattende biindtægter for visse stillingsgruppers vedkommende.

Den stedfundne udvikling har til dels sammenhæng med lønsystemets opbygning. I en række tilfælde har man været nødsaget til at yde grupper af tjenestemænd nødvendige lønmæssige forbedringer i form af bestillingstillæg eller honorarer m. v., fordi ændring af lønnen i hovedstillingen ville bringe uligevægt i det bestående klassificeringssystem. Sådanne ordninger har tillige givet en mulighed for differentiering af lønningerne, som det nuværende lønklasesystem ikke har.

En række ordninger af denne karakter har desuden måttet accepteres som følge af, at der hidtil ikke har været foretaget en nøjagtig afgrænsning af de arbejdsopgaver, som er henlagt under de enkelte grupper af tjenestemandsstillingen.

3. Forslag til ændringer.

Under overvejelserne af problemerne i forbindelse med tjenestemænds bibeskæftigelse har kommissionen fundet, at det vil være hensigtsmæssigt at opgive den sondring mellem bibeskæftigelse i statens tjeneste og uden for statstj enesten, som lønnings- og pensionsloven bygger på. Det forekommer mere hensigts-

mæssigt i stedet at skelne mellem, om en beskæftigelse følger af eller udføres som led i tjenestemandsstillingen, eller dette ikke er tilfældet.

Denne opfattelse hænger sammen med, at et forslag om etablering af en ny løn- og klassificeringsordning, der placerer tjenestemandslønningerne på et niveau, som kan anses for realistisk i forhold til lønningerne for tilsvarende arbejde på det private arbejdsmarked, må have som forudsætning, at der samtidig gives ændrede regler om tjenestemænds adgang til bibeskæftigelse og biindtægter.

a. Retningslinier for beskæftigelse ved siden af tjenestemandsstillingen.

I overensstemmelse med de anførte synspunkter finder kommissionen, at udgangspunktet ved vurderingen af bibeskæftigelse må være, om den efter omfang og karakter er forenelig med den samvittighedsfulde udførelse af de til tjenestemandsstillingen knyttede pligter og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid. Denne vurdering må i princippet være den samme, hvad enten bibeskæftigelsen udføres i staten eller udenfor.

Vurderingen bør baseres på, om bibeskæftigelsen er forenelig med de til tjenestemandsstillingen knyttede pligter. Dette er i relation til bibeskæftigelse uden for staten en ændring i forhold til formuleringen i lønnings- og pensionslovens § 44, stk. 1, der kræver, at beskæftigelsen skal være forenelig med pligterne som tjenestemand. Heri ligger der næppe nogen større ændring, men det tjener til at understrege, at vurderingen skal foretages på grundlag af den konkrete stilling, tjenestemanden beklæder. Udfaldet kan derfor blive forskelligt, når vurderingen af den samme beskæftigelse skal foretages i relation til forskellige stillinger. Ændringen vil desuden præcisere, at det er på samme grundlag, man skal vurdere, om en beskæftigelse er forenelig med den samvittighedsfulde udførelse af tjenestepligterne, og om beskæftigelsen er forenelig med den nødvendige agtelse og tillid. Den sidstnævnte bedømmelse skal allerede efter lønnings- og pensionslovens § 44, stk. 1, foretages i relation til stillingen.

Med hensyn til den linie, som fremtidig bør følges ved vurderingen af beskæftigelser ved siden af tjenestemandsstillingen, er det kommissionens opfattelse, at der ikke længere er rimelig grund til at opretholde den generelt

tilbageholdende praksis over for tjenestemændene.

Der må i denne forbindelse også tages hensyn til, at den gradvise nedsættelse af arbejdstiden gør det muligt for ansatte såvel i som uden for staten at varetage andre beskæftigelser, uden at det behøver at influere på hovedbeskæftigelsen.

Spørgsmålet om opretholdelse af tjenestemændenes anmeldelsespligt har også været overvejet af kommissionen i lyset af den stedfundne udvikling. Kommissionen har mærket sig, at efter foreliggende oplysninger har ikke-tjenestemandsansat personales adgang til bibeskæftigelse uden anmeldelsespligt ikke i praksis medført særlige vanskeligheder i forhold til denne gruppe. En fastholdelse af tjenestemændenes anmeldelsespligt kunne derfor virke som en mindre rimelig forskelsbehandling, og kommissionen finder herefter ikke tilstrækkelig grund til at bevare reglerne i lønnings- og pensionslovens § 44, stk. 2—4, om anmeldelse, godkendelse og tilbagekaldelse af en tidligere meddelt godkendelse.

Det må dog være klart, at tjenestemanden under eventuel overvejelse af muligheder for bibeskæftigelse på samme måde som hidtil må holde sig de lovbestemte krav for øje, og han har naturligvis også efter anmeldelsespligtens bortfald adgang til i tvivlstilfælde forudgående at forelægge spørgsmålet for sine foresatte til afklaring af, om der i det konkrete tilfælde foreligger kollision af modstående interesser og hensyn.

Endvidere må det understreges, at hvor der andet steds i lovgivningen er fastsat begrænsninger vedrørende offentligt ansattes adgang til anden virksomhed, vil der ikke ske nogen ændring som følge af tjenestemandslovens nye affattelse, og særlige hensyn, som ligger bag begrænsninger i sådanne love m. v., påvirkes ikke af det anførte. Som eksempel på lovbestemmelser, der angår dette spørgsmål, kan nævnes § 7 i lov nr. 40 af 25. februar 1925 om styrelsen af statsbanerne, der indeholder begrænsninger med hensyn til statsbanetjenestemænds adgang til at påtage sig arbejde for virksomheder, der konkurrerer med statsbanerne eller står i kontraktsforhold til statsbanerne. Som andre eksempler kan nævnes bestemmelser i næringsloven og retsplejeloven.

Kommissionen finder tillige anledning til at bemærke, at styrelsernes mulighed for at gribe

ind over for tjenestemænds bibeskæftigelse, som ikke skønnes forenelig med kravene i de respektive stillinger, ikke forringes ved den foreslåede ændring af tjenestemandsløven. Der vil fortsat være adgang til at skride ind over for bibeskæftigelse, som ikke bør varetages samtidig med en tjenestemandsstilling, og denne adgang vil også bestå, selv om en styrelse tidligere på forespørgsel har bifaldet en bibeskæftigelse, såfremt en senere udvikling har ændret grundlaget for den tidligere vurdering.

Som anført ovenfor finder kommissionen, at der fremtidig principielt bør følges samme retningslinier ved vurderingen af beskæftigelse ved siden af tjenestemandsstillingen, hvad enten bibeskæftigelsen udføres i staten eller uden for. I praksis må det dog antages, at hensynet til den samvittighedsfulde udøvelse af de til tjenestemandsstillingen knyttede pligter og den for stillingen nødvendige agtelse og tillid hyppigere vil stille sig hindrende i vejen for en beskæftigelse uden for staten end inden for.

Man kan dog ikke se bort fra, at der kan opstå tilfælde, hvor en tjenestemand ved siden af stillingen påtager sig andet arbejde for staten, som antager et omfang, der gør det vanskeligt for ham at bestride stillingen med tilstrækkelig samvittighedsfuldhed. Det kan også forekomme, at en tjenestemand i kraft af den indsigt, han har opnået i sin hovedstilling, ønsker at påtage sig opgaver i styrelser, som enten er overordnede eller underordnede i forhold til hans egen. Ved vurderingen af sådan bibeskæftigelse må man være opmærksom på, at den sikkerhed for uvildig behandling af sager gennem flere instanser, som er foreskrevet i en række sager, og som adgangen til administrativ rekurs bygger på, ikke må kunne undergraves på denne måde. Der kan således være grundlag for indskriden mod bibeskæftigelse i staten ikke alene som følge af dens omfang, men også på grund af dens karakter.

Kommissionen finder tillige anledning til at bemærke, at der i forbindelse med fastlæggelsen af tjenesteplichterne i de enkelte grupper af tjenestemandsstillinger foreligger et særligt problem for de tjenestemandsgupper, som ikke har en fast afgrænset tjenestetid. Kommissionen henstiller derfor, at vedkommende ministre foranlediger, at der ved udfærdigelsen af de instrukser, som angiver indholdet og omfanget af tjenesteplichterne i de enkelte stillingsgrupper, lægges særlig vægt på stillinger

uden fast afgrænset tjenestetid, således at der er fornødent grundlag for at føre kontrol med pligternes overholdelse.

b. Retningslinier for vedlæggelse af bibeskæftigelse.

Ved kommissionens behandling af spørgsmålet om tjenestemænds adgang til biindtægter indgår to hovedsynspunkter, som må holdes ude fra hinanden.

Det første hovedsynspunkt er, at det under en ordning, hvor aflønningen i tjenestemandsstillingen fastsættes ved aftale, må blive afgørende, at der kan foretages klare afgrænsninger af de pligter, som hører til de forskellige stillinger. Afgrænsninger af denne art er tidligere kun foretaget i begrænset omfang, og der har — som det gældende regelsæt er opbygget — ikke hidtil været større behov for stillingtagen til dette problem.

Når det sættes som mål at placere tjenestemandslønningerne på et niveau, der er konkurrencedygtigt med lønningerne for tilsvarende stillinger uden for staten, bør der samtidig sigtes mod, at tjenestemandslønnen udgør det samlede arbejdsvederlag for udførelsen af de til tjenestemandsstillingen knyttede normale pligter, herunder de hverv, der må betragtes som led i stillingen. Denne retningslinie må også forekomme nødvendig under et system, hvor lønvilkårene fastsættes ved aftale, idet man ikke vil kunne akceptere en ordning, hvorefter der for arbejde, der hører under tjenestemandsstillingen, foruden aftalte lønninger kan ydes vederlag, honorarer og sportler efter regler, der fastsættes på anden måde end ved aftale.

Kommissionens andet hovedsynspunkt er, at den lempelse af adgangen til beskæftigelse ved siden af tjenestemandsstillingen, som følger af kommissionens ovenfor gengivne overvejelser, naturligt må føre til, at biindtægter, som tjenestemanden opnår ved siden af sin tjenestemandsstilling og uafhængigt af denne, fremtidig vil være uden betydning for aflønningen i tjenestemandsstillingen. Hvis en tjenestemand på grund af egne forhold og uden tilknytning til sin stilling varetager en beskæftigelse i staten, som ikke er uforenelig med tjenestemandsstillingen, falder således spørgsmålet om vederlaget herfor uden for området for aftaler om den for stillingen gældende løn.

De overvejelser, der ligger til grund for kommissionens første hovedsynspunkt vedrørende aflønningen i tjenestemandsstillingen og

afgrænsningen af de tjenestepligter, som følger med stillingen, skønnes det hensigtsmæssigt at redegøre nærmere for.

Kommissionen har i det hele under behandlingen af disse spørgsmål lagt afgørende vægt på, at der i forbindelse med gennemførelsen af en samlet tjenestemandssreform foretages en varig sanering af en række bestående honorarordninger, specielt i de højere stillinger. Der bør følgelig samtidig med tjenestemandsstillingernes indplacering i et nyt lønsystem foretages en udtømmende gennemgang af de opgaver, for hvilke der hidtil er ydet betaling ud over den nuværende tjenestemandsløn, med henblik på bortfald af alle honorarer og vederlag for opgaver, der kan inddrages under tjenestepligterne i de enkelte stillinger eller grupper af stillinger.

For at nå dette mål anser kommissionen det for påkrævet, at de af samtlige ministerier udfærdigede specificerede oversigter over de tjenestepligter, der er forbundet med de enkelte stillinger, indsendes til en central instans, f.eks. lønningsrådet. Ved opregningen af tjenestepligterne bør det desuden præciseres, at ingen tjenestemand kan oppebære sportler for udførelsen af sine tjenestepligter, og den centrale instans må påse, at forbudet følges generelt.

Såfremt der undtagelsesvis fremkommer forslag fra ministrene om ydelse af honorarer el. lign., der ønskes tillagt en tjenestemand for varetagelsen af opgaver inden for staten, som angives at ligge uden for tjenestepligterne i vedkommende stilling, må den samme centrale instans tage stilling til spørgsmålet. Den vurdering, som skal finde sted, må tage sigte både på spørgsmålet om, hvorvidt et honorargrundlag er til stede, på størrelsen af det eventuelle beløb og på, om hvervet kunne være varetaget af en tjenestemand inden for vedkommende styrelse.

I tilfælde af, at der opstår behov for at anvende en tjenestemandss arbejdskraft til løsning af opgaver, som ville betyde et meget væsentligt merarbejde i forhold til hans normale tjenestepligter, peger kommissionen på muligheden af, at der i stedet for ydelse af vederlag for merarbejde gives tjenestemanden fritagelse for at udføre de normale tjenestepligter, medens han udfører sær opgaver.

Ved den gennemgang af bestående vederlag, honorarer og sportler m. v., som skal finde sted, kan anføres en række vejledende betragtninger.

Som klare eksempler på opgaver, der efter de anførte principper ikke bør kunne vederlægges særskilt, kan nævnes en tjenestemandss medlemskab af navn, råd, bestyrelser, kommissioner og lign. i tilfælde, hvor tjenestemanden er udpeget dertil af sin styrelse for at repræsentere den eller udpeget efter indstilling af sin styrelse for at repræsentere den. Det må anses for en central opgave for en tjenestemand at repræsentere sin styrelse, og det bør være en selvfølge, at udførelsen af disse hverv er en bestanddel af de til tjenestemandsstillingen knyttede pligter.

I et antal tilfælde ydes tillæg for opgaver, som ikke varigt er henlagt til bestemte stillinger, eller hvor det under hensyn til mulige fremtidige ændringer i arbejdsfordelingen ikke skønnes hensigtsmæssigt at lade arbejdets karakter eller omfang give sig udtryk i en fast lønmæssig placering. Det bør da overvejes, om der er grundlag for at give de pågældende stillinger en særlig placering, så længe nærmere angivne opgaver er henlagt til stillingerne, eller om der i stedet efter aftalte regler bør ydes særlig betaling for præstationerne i forhold til disses konstaterede omfang.

Hovedformålet må altså være at fastsætte lønnen i tjenestemandsstillingen således, at den dækker de til stillingen hørende normale tjenestepligter. For store stillingsgruppers vedkommende er det muligt at afgrænse omfanget af tjenestepligterne også i tidsmæssig henseende, og overskridelser må derfor betales efter aftalte overarbejds satser. For andre stillinger er en tilsvarende afgrænsning ikke mulig. Det vil bl. a. gælde for en del højere placerede stillinger, hvor kun indholdet af tjenestepligterne, men ikke omfanget kan angives. Ved den lønmæssige placering af sådanne stillinger må anlægges det synspunkt, at tjenestemanden stiller sin fulde arbejdskraft til rådighed for staten i den pågældende stilling, uden at en fiksering af arbejdstiden kan eller bør finde sted. Den enkeltes arbejdsevne vil her i særlig grad blive bestemmende for, hvor lang tid der medgår til udførelsen af de til stillingen henlagte opgaver.

Visse typer af merarbejde indeholder særlige problemer, fordi virksomheden ligger i en anden styrelse end den, tjenestemanden har sin hovedstilling i. Som eksempler herpå kan nævnes formiddagsstillinger, der bestrides i henhold til reglerne i normerings- og klassi-

ficeringslovens § 3, og undervisning i fremmede statsinstitutioner. Kommissionens reformplaner bygger på den grundopfattelse, at formiddagsstillingerne bør ophæves, eventuelt i forbindelse med hensigtsmæssige overgangsregler. For undervisningens vedkommende er man opmærksom på, at en række læreanstalter i vekslende omfang har behov for at anvende tjenestemænd fra andre styrelser. Undervisningsarbejde vil ikke kunne inddrages under tjenestepligterne i disse tjenestemandsstillinger, men normalt må det anses som en bibeskæftigelse, der er forenelig med varetagelse af tjenestepligterne i hovedstillingen. Endvidere ville man stille en del skoler og læreanstalter over for store vanskeligheder, hvis man modsatte sig, at tjenestemænd, der kan overkomme undervisning ved siden af tjenestepligterne, underviser mod særskilt betaling.

Der vil ikke i umiddelbar tilslutning til indførelsen af en ændret regelopbygning kunne tages stilling til indholdet af de enkelte tjenestemandsstillinger. De bestemmelser, som kommissionen stiller forslag om, vil have karakter af en standard, som først efterhånden kan udfyldes. Man går ud fra, at der på samme tidspunkt skal gennemføres et nyt samlet lønsystem for alle tjenestemandsstillingerne, og ordningen må derfor ledsages af visse overgangsregler, således at der bliver tid til at foretage en konkret vurdering af de enkelte stillinger, og der peges på, at en midlertidig højere personlig placering af visse tjenestemænd kan medvirke til at løse overgangsproblemer. I forbindelse med overgangsreglerne bør der fastsættes bestemmelser, som hindrer, at der af bestående bevillinger uddrages vederlag, honorarer, sportler og lign., som ikke kan forenes med de nye regler om tjenestemandslønningernes fastsættelse.

Der er på grund af uensartet kontering betydelige vanskeligheder forbundet med at udarbejde en udtømmende oversigt over tjenestemændenes samlede biindtægter fra staten. Den i bilag 2 givne redegørelse indeholder tillæg og honorarer m. v. til tjenestemænd til et samlet årligt beløb af godt 170 mill. kr. for finansåret 1966—67, hvoraf godt 40 mill. kr. tilfalder tjenestemænd i 25.—30. lkl. Af de ca. 130 mill. kr. til tjenestemænd i de laveliggende lønklasser falder ca. 80 mill. kr. på de særlige generelle tillægsordninger for tjenestemænd i politiet, toldvæsenet og ved militæret,

som tidligere er gennemført i stedet for individuel afregning af overarbejde, nattjeneste og andre ulemper.

c. Sammenfatning.

Kommissionens opfattelse kan sammenfattes således, at der med hensyn til tjenestemænds beskæftigelse ved siden af tjenestemandsstillingen bør finde en omvurdering sted. Der må i relation til tjenestemandsstillingen ved fastsættelsen af nye lønninger tilstræbes en udtømmende beskrivelse af de pligter, som hører under denne, således at der sikres en klar afgrænsning af de opgaver, som skal udføres for den løn, der er aftalt for stillingen. For stillingsgrupper, hvor en tidsmæssig afgrænsning af tjenestepligterne kan foretages, bør ekstra betaling herefter kun kunne oppebæres for merarbejde i tjenestemandsstillingen af et omfang, der efter ligeledes aftalte regler giver grundlag for merarbejdsbetaling. Ordninger, der bygger på faste vederlag, bør kun undtagelsesvis etableres, idet der i videst muligt omfang må tilstræbes betaling i forhold til arbejdets konstaterede omfang. Arbejde ved siden af tjenestemandsstillingen vil — hvad enten det er i staten eller udenfor — falde uden for det område, der skal træffes aftaler om i henhold til tjenestemandsløven.

Når det lovmæssige grundlag for en omlægning af tjenestemændenes adgang til beskæftigelse ved siden af tjenestemandsstillingen skal fastlægges, finder kommissionen, at den eneste begrænsning i adgangen må være, om beskæftigelsen efter karakter og omfang er forenelig med den samvittighedsfulde udøvelse af de til tjenestemandsstillingen knyttede pligter og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid.

I tilslutning hertil foreslås gennemført en bestemmelse om, at en tjenestemand for varetagelsen af de pligter, der følger af tjenestemandsstillingen, samt for sådanne hverv, der må betragtes som led i tjenestemandsstillingen, kun kan oppebære sådan løn og andre ydelser, som fastsættes i henhold til de regler, som kommer til at gælde for den fremtidige aftalemæssige fastsættelse af løn og andre ansættelsesvilkår.

Da tjenestemandsstillingernes nærmere indhold først efterhånden vil blive afklaret, vil der i en periode være behov for særlige overgangsregler.

6. Disciplinærregler.

Kommissionen har behandlet spørgsmålet om disciplinær forfølgning og straf på grundlag af en særlig betænkning, som er afgivet af et udvalg, der blev nedsat i 1964.

Baggrunden for udvalgets nedsættelse var, at de i §§ 17 og 18 i lov nr. 154 af 7. juni 1958 om lønninger og pensioner til statens tjenestemænd indeholdte bestemmelser om disciplinær forfølgning og straf havde givet anledning til en række tvivlsspørgsmål af principiel karakter, og at der ved behandlingen af forskellige konkrete sager om tjenstligt forhør og de heraf følgende konsekvenser for pågældende tjenestemænd var opstået spørgsmål om, hvorvidt de på dette område gældende lovbestemmelser i det hele virkede tilfredsstillende.

Udvalget, hvori foruden finansministeriet (senere økonomiministeriet) og justitsministeriet også told- og trafikaterne samt statstjenestemændenes centralorganisationer og Danmarks lærerforening har været repræsenteret, har afgivet betænkning den 8. januar 1968. I udvalgets betænkning, der er medtaget som bilag 3 til nærværende kommissionsbetænkning, er der stillet en række ændringsforslag til de hidtil gældende disciplinærregler.

Udvalget har ved behandlingen af de gældende disciplinærregler i §§ 17—18 i løn- og pensionsloven taget hensyn til, at reglerne har rødder tilbage til gamle bestemmelser fra århundredets begyndelse i statsbanerne og postvæsenet om behandlingen af tjenesteforfeelser. Ved revisioner af tjenestemandsløvgivningen i de mellemliggende år er der sket en gradvis tilpasning af disciplinærreglerne, men de har bevaret et særpræg derved, at der fremdeles er tale om en administrativ jurisdiktion i sager om rent tjenstlige forfeelser.

Der har i udvalget været enighed om, at grundtrækkene i den gældende ordning fremdeles var en brugbar ramme om behandlingen af de fleste tjenesteforfeelser. Udvalget har derefter overvejet visse problemer, der navnlig havde foreligget i disciplinærsager af større omfang, og hvor en supplerende af de gældende bestemmelser var ønskelig. Endvidere har man lagt vægt på, at mindre institutioner, som ikke råder over det samme administrative apparat som de store etater, opnår mulighed for en betryggende behandling af disciplinærsager.

Udvalget har fremsat forskellige forslag, hvoraf de vigtigste er følgende:

- 1) Såfremt det i særlige tilfælde findes påkrævet, skal der efter forhørslederens indstilling og efter indhentet udtalelse fra vedkommende centralorganisation kunne beskikkes en person til at repræsentere styrelsen. Formålet er, at der i omfangsrige og vanskelige sager, hvor som regel en dommer er forhørsleder, kan ydes bistand ved fremskaffelsen af det materiale, som er nødvendigt for undersøgelsen.
- 2) Vidnepligten foreslås udvidet til alle ansatte, således at den ikke længere kun skal gælde for tjenestemænd. Vidneansvaret foreslås samtidig bragt på linie med reglerne i straffelovgivningen. Hithil har vidneforklaring kun kunnet forlanges afgivet på ære og samvittighed.
- 3) Under hensyntagen til parts offentlighedsloven og de igangværende bestræbelser for at skabe udvidet offentlighed i forvaltningen stilles der forslag om,
 - a) at den indklagede tjenestemand skal have ret til at få udleveret forhørslederens beretning og eventuelle indstilling om sagens afgørelse, og
 - b) at vedkommende minister skal kunne bestemme, at offentligheden skal have adgang til at overvære disciplinærsagens behandling, hvis tjenstemanden med tilslutning af vedkommende centralorganisation fremsætter begæring derom.
- 4) De bestående regler om refusion af tjenstemandens udgifter til bisidder har i tilfælde, hvor der benyttes advokat, kunnet føre til mindre rimelige resultater. Der stilles derfor forslag om en klarere lovregel, der fastslår, dels at refusion kun ydes, når det har været rimeligt, at tjenstemanden har afholdt udgifter, og dels at refusionsbeløbet ikke kan overstige, hvad der ville være blevet tilkendt en beskikket forsvarer i en straffesag.

De fremsatte forslag er udtryk for et ønske om at forene de bestående principper i den administrative behandling af tjenesteforfeelsesager med nugældende retningslinier i den almindelige retspleje- og straffelovgivning, og der har i udvalget været enighed om de fremlagte ændringsforslag.

Under arbejdet har udvalget på en række punkter foretaget redaktionelle ændringer i de gældende bestemmelser, og da det efter de for udvalget foreliggende oplysninger kunne vise sig hensigtsmæssigt at foretage en opdeling af § 17 i flere paragraffer, er der i et bilag til udvalgets betænkning angivet en mulighed herfor.

Kommissionen har i det hele kunnet tiltræde de af udvalget foreslåede ændringer i lønnings- og pensionslovens §§ 17 og 18, ligesom kommissionen er enig i, at der foretages en opdeling af § 17 i flere paragraffer.

I overensstemmelse hermed er udvalgets forslag med enkelte tilretninger indarbejdet som §§ 20—24 i det af kommissionen fremlagte udkast til ny lov om statens tjenestemænd, og udvalgets betænkning er lagt til grund for bemærkningerne til de enkelte paragraffer i lovudkastet.

3. Forhandlingsretten.

1. Den nuværende ordning.

A. *Forhandlingsrettens* indhold.

1) Styrelsernes forhandlingspligt.

Forud for ændring af en række bestemmelser i tjenestemandsløvgivningen m. v. påhviler det styrelserne at tage initiativet til en drøftelse med tjenestemandsgeselskaberne om ændringsforslagene. Hovedbestemmelsen herom er indeholdt i lønnings- og pensionslovens § 22, 1. pkt.:

»Fra styrelserne afgives til de anerkendte centralorganisationer — eller til de anerkendte etatsorganisationer på centralorganisationernes vegne — til drøftelse forslag til ændringer i love, regulativer og almindelige instrukser, som vil medføre forandringer i bestående lønningsregler, den reglementsmæssige arbejdstid, de ansattes personlige, retlige stilling i etaten og lignende ikke-tekniske forhold, derimod ikke forhold, der alene vedrører enkeltmand.«

I spørgsmål af generel karakter påhviler pligten finansministeren (nu ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen) i relation til centralorganisationerne. Enkelte særlige bestemmelser i lønnings- og pensionsloven uddyber ministerens forpligtelse. Dette gælder således i § 36, stk. 4, og § 38 om fastsættelse af boligbidraget for statens tjeneste- og leje-

boliger. Endvidere er pligten til at indkalde til forhandling om overenskomstlæge fastslået i § 88, stk. 2.

Derimod påhviler pligten de enkelte styrelser, når spørgsmålet alene vedrører tjenestemænd inden for vedkommende styrelse, og forslag skal da afgives direkte til etatsorganisationen på centralorganisationens vegne.

Forpligtelsen ifølge lønnings- og pensionslovens § 22 omfatter som anført kun ikke-tekniske forhold, og forhold, der alene vedrører enkeltmand, er udtrykkeligt undtaget.

I § 8, stk. 4, og § 17, stk. 6, indeholdes dog bestemmelser, som fraviger reglen om, at styrelsen ikke er forpligtet til at tage initiativ til forhandling om enkeltmands forhold.

§ 8, stk. 4, fastslår, at der ved uansøgt afskedigelse af en tjenestemand skal gives den forhandlingsberettigede organisation (og tjenestemanden selv) adgang til at udtale sig i sagen. Dette gælder dog ikke, hvis afskedigelsen skyldes sygdom, og heller ikke, hvis der er afholdt forhør efter § 17.

I § 17, stk. 6, er det bestemt, at hvis en disciplinærsag må antages at slutte med forflyttelse, degradation eller afskedigelse, skal den forhandlingsberettigede organisation underrettes om sagens stilling, således at der gives en repræsentant for organisationen lejlighed til drøftelse, inden afgørelse i straffespørgsmålet træffes.

Som en bestanddel af forpligtelsen må endvidere nævnes bestemmelsen i § 22, sidste pkt., hvorefter der ved kommissions- og udvalgsbehandling af de i § 22 angivne spørgsmål som personalerepræsentanter kun kan medvirke sådanne, der er udpeget af de forhandlingsberettigede organisationer.

2) Tjenestemandsgeselskaberne forhandlingsret.

I det foregående er med udgangspunkt i lønnings- og pensionslovens § 22 omhandlet de spørgsmål, om hvilke det påhviler styrelserne at tage initiativet til drøftelse med tjenestemændenes centralorganisationer (eller etatsorganisationer på centralorganisationernes vegne). Tjenestemandsgeselskaberne kan imidlertid selv tage initiativet til drøftelse med styrelserne dels om de i § 22 omhandlede forhold, dels vedrørende en række spørgsmål, som styrelserne ikke har pligt til at tage initiativet til at drøfte med tjenestemandsgeselskaberne, jfr. § 23, der har følgende indhold:

»De anerkendte organisationer kan træde i forhandling med styrelsen om ethvert fagligt spørgsmål vedrørende etaten, grupper inden for denne eller enkeltmand, herunder spørgsmål om enkeltmands ansættelse eller afskedigelse. Denne adgang til forhandling omfatter dog ikke spørgsmål om arbejdsledelsen.«

Adgang for organisationerne til forhandling vedrørende enkeltmand blev optaget i § 23 i 1958, således at ordningen blev den, at faglige spørgsmål vedrørende enkeltmand, herunder enkeltmands ansættelse og afskedigelse, kan forhandles. Lønningskommissionen af 1954 præciserede dog, at forhandling vedrørende enkeltmands ansættelse kun kan angå pågældendes helbredsmæssige forhold og øvrige egnethed til at bestride en ansøgt tjenstemandsstilling, men ikke spørgsmål, der angår styrelsens valg mellem flere ansøgere.

I spørgsmål, der angår bedømmelsen af ansøgere til ledige advancementsstillinger, er organisationernes beføjelser nærmere fastlagt ved reglerne i § 26 om personalenævn, der bestemmer, at spørgsmål om bedømmelse af en ansøgers tjenstlige og personlige kvalifikationer til en ansøgt stilling kun kan indbringes for personalenævn gennem vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Enkelte særlige bestemmelser i lønnings- og pensionsloven supplerer reglen i § 23. § 2, stk. 2, giver anerkendte organisationer, hvis medlemmer er naturlige ansøgere til opslåede ledige stillinger, ret til efter anmodning at få oplysning om ansøgernes navne.

Ifølge § 17, stk. 4, har den forhandlingsberettigede organisation ved disciplinærsager ret til ved henvendelse til styrelsen at blive gjort bekendt med den afgørelse, der er truffet på grundlag af det tilvejebragte materiale.

I denne sammenhæng kan også nævnes § 17, stk. 8, hvorefter en tjenstemand, der er ikendt en disciplinær straf, kan anmode om iværksættelse af en tjenstlig undersøgelse. Anmodningen kan dog kun imødekommes, såfremt den er anbefalet af vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Det bemærkes, at efter bestående praksis påhviler der ikke styrelserne nogen forpligtelse til at tage initiativ til drøftelse om normeringsforslag, men organisationerne kan træde i forbindelse med styrelserne om spørgsmålet, og det er i betænkning fra lønningskommissionen af 1954, side 34, anset for naturligt, at

der tilstilles etatsorganisationen afskrift af de til finansministeriet (nu ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen) fremsendte normeringsforslag.

B. Organisationsmæssige rammer for udøvelsen af tjenstemændenes forhandlingsret.

Tjenstemændenes forhandlingsret angående deres ansættelsesvilkår udøves i henhold til lønnings- og pensionslovens § 21 gennem tre **centralorganisationer**: Statstjenestemændenes centralorganisation I (funktionærklasserne), Statstjenestemændenes centralorganisation II (embedsklasserne) og Danske statsempfæmænds samråd. Disse centralorganisationer er sammenslutninger af etatsorganisationer.

Etatsorganisationer kan opnå godkendelse af finansministeriet (nu ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen), når de opfylder følgende betingelser, jfr. § 21, stk. 2:

De må enkeltvis eller i forbund

- a) give adgang til alle i pågældende styrelsesgren ansatte, derunder aspiranter, således at fordelingen kan ske i flere afdelinger, hvis antal fastsættes af ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen for hver enkelt styrelse, og som højst kan udgøre 3,
- b) ikke give adgang for andre end de i pågældende styrelsesgren ansatte tjenstemænd og aspiranter samt pensionerede tjenstemænd,
- c) følge sådanne regler ved valg, at der sikres de forskellige hovedgrupper en passende repræsentation ved forhandlinger med styrelsen,
- d) tilsammen overvejende repræsentere de i pågældende styrelsesgren ansatte,
- e) ikke give stemmeret i tjenstemandsanliggender, der omfattes af forhandlingsretten, til andre end tjenstemænd og aspiranter,
- f) godtgøre, at de har tilsluttet sig en af de i stk. 1 nævnte centralorganisationer.

Efter angivelse af almindelige regler for bevarelse af allerede meddelt godkendelse gøres der i slutningen af stk. 3 en undtagelse fra den ovenfor under pkt. f) opstillede betingelse for at opnå godkendelse som etatsorganisation, idet etatsorganisationer, som inden lønnings- og pensionslovens ikrafttræden havde opnået godkendelse, ikke er pligtige at søge optagelse i en centralorganisation, såfremt de ikke allerede var tilsluttet en sådan. (Bestem-

melsen tog især sigte på sygeplejerskernes etatsorganisationer ved statens hospitaler, idet visse organisationer ved lovens ikrafttræden ikke var tilsluttet nogen centralorganisation). Endvidere indeholder stk. 3 en undtagelse fra denne forpligtelse for så vidt angår organisationer, der i henhold til speciel aftale eller fast praksis ansås for forhandlingsberettigede forud for lovens ikrafttræden. (Bestemmelsen vedrører eksempelvis det ved dommer- og politikontorer ansatte kontorpersonale, som først ved tjenestemandsløven af 1946 kunne ansættes i normerede tjenestemandstillinger.)

Endelig fastslås det i stk. 4, at den almindelige ret, som enhver forening eller enkeltmand har til at henvende sig til styrelsen, ikke berøres af disse regler.

Den i § 21 indeholdte ordning var en nydannelse ved at fastslå centralorganisationerne som de primære indehavere af retten til at optage forhandling; denne ret varetages dog i vidt omfang på centralorganisationernes vegne af **etatsorganisationerne**. Efter det fra 1919 til 1958 anvendte system var de af de enkelte fagministerier godkendte etatsorganisationer udgangspunktet for forhandlingsretten. Ændringen i 1958 begrundedes med, at tyngdepunktet i forhandlingsretten i de forløbne år i stigende grad var overgået til centralorganisationerne, hvori langt den overvejende del af etatsorganisationerne var samlet, således at praktisk taget alle **tjenestemandsspørgsmål** af generel karakter forhandles af centralorganisationerne.

C. Proceduren ved forhandlinger.

Foruden de tidligere omtalte bestemmelser i lønnings- og pensionslovens §§ 22 og 23 om styrelsernes forpligtelser og organisationernes rettigheder i **forhandlingsspørgsmål** samt delingen mellem centralorganisationer og **etatsorganisationer** findes i § 24 en bestemmelse af følgende ordlyd:

»Forhandlinger kan føres mundtligt eller skriftligt, og efter mundtlig forhandling kan sagen af organisationen forlanges forelagt pågældende minister.

Stk. 2. Såfremt en organisation formener, at styrelsen ikke har overholdt de i nærværende lov fastsatte forhandlingsregler, kan sagen forebringes ministeren, der kan pålægge styrelsen at føre forhandling og eventuelt kan suspendere de pågældende nye regler, indtil forhandling er sket. Såfremt

sådan suspension ikke finder sted, anses reglerne for gældende indtil videre.

Stk. 3. Der kan i forhandlingerne deltage en forretningsfører eller sekretær for hver anerkendt organisation. Den pågældende behøver ikke at være ansat i etaten.

Stk. 4. De nærmere regler vedrørende forhandlingerne fastsættes af pågældende minister efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet.

Stk. 5. Efter nærmere af finansministeren (nu ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen) fastsatte regler kan der i statsstyrelserne oprettes samarbejdsudvalg, bestående af repræsentanter for styrelsen og personalet. Samarbejdsudvalgenes oprettelse og sammensætning skal godkendes af et af finansministeren (nu ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen) nedsat **centraludvalg**.

Sager om godkendelse af forhandlingsregler har ikke været forelagt lønningsrådet inden for de senere år.

2. Forslag til ændring af reglerne om forhandlingsret.

A. Forhandlingsrettens indhold.

Medens det i lønnings- og pensionslovens § 22 pålægges styrelserne til de anerkendte centralorganisationer at afgive visse forslag til »drøftelse«, berettiger § 23 de anerkendte organisationer til at »træde i forhandling« med styrelsen. Andre bestemmelser i loven anvender udtryk som »lejlighed til drøftelse«, »de forhandlingsberettigede organisationer« etc., og i § 88 tilpligtes finansministeren (nu ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen) at indkalde tjenestemændenes centralorganisationer til »forhandling«.

Rent formelt kan sådanne forhandlinger eller drøftelser ikke føre til, at der indgås en aftale mellem en styrelse og en tjenestemandsgenforening, og resultatet af forhandlingerne eller drøftelserne vil altid fremtræde i formen som af styrelsen ensidigt fastsatte ordninger.

Der er således i forhold til almindelig sprogbrug tale om en vis uklarhed i den anvendte udtryksform. Den tilslører nemlig, at der er tale om to væsensforskellige former for forhandling.

I praksis vil udvekslingen af synspunkter i en række tilfælde rent faktisk resultere i indgåelsen af en aftale, der både på styrelsens og organisationens side opfattes som sådan. Så-

danne aftaler vil — hvor lovgivningen ikke bemyndiger styrelsens chef til selv at træffe afgørelse — altid blive indgået under forbehold af fornøden parlamentarisk godkendelse.

I andre tilfælde indgås der ikke som resultat af en drøftelse mellem en styrelse og en organisation nogen aftale, men styrelsen træffer efter at have gjort sig bekendt med organisationens synspunkter selvstændigt afgørelsen.

Da opdelingen af forhandlingsretten i disse to former efter kommissionens opfattelse efter sit indhold i det store og hele har fungeret tilfredsstillende, forekommer det ønskeligt, at en klarere sondring kommer til udtryk i tjenestemandsloven.

I det følgende vil først blive behandlet den gruppe spørgsmål, som fremtidig foreslås afgjort ved aftaler, og om hvilke der rent faktisk allerede indgås aftaler. Derefter gennemgås spørgsmålet vedrørende forhandling uden for aftaleområdet.

1) *Forhandlinger med henblik på indgåelse af aftale.*

De generelle lønforhandlinger.

Efter overvejelse af spørgsmålet om aftaleområdets omfang i forhold til praksis foreslår kommissionen, at aftaleområdet principielt udvides til at omfatte samtlige løn- og andre ansættelsesvilkår for tjenestemændene. Undtagelse fra dette hovedprincip bør kun gøres, hvor det ved lov eller i henhold til lov er bestemt, at spørgsmålet afgøres af en administrativ myndighed.

Som konsekvens af kommissionens grundsynspunkt bør aftaleområdet udvides til også at omfatte klassificering af nyoprettede tjenestemandsstillinger og omklassificering af tidligere oprettede tjenestemandsstillinger.

Forhandlingerne om justering af tjenestemændenes lønvilkår må tage sigte dels på fastsættelse af det samlede beløb til justeringer — opgjort enten som kronebeløb eller som en bestemt procentdel af den samlede lønsum — og dels på anvendelsen af beløbet.

Ved fastlæggelse af det samlede beløb til justeringer må der tages hensyn til lønniveauer og lønudvikling på det private arbejdsmarked, indkomstudviklingen i den øvrige del af samfundet samt eventuelle andre momenter.

Ved anvendelsen må der søges tilvejebragt en passende balance mellem de nedenfor un-

der a—e nævnte ændringer, idet summen af disse forudsættes at svare til det ovenfor omhandlede totalbeløb:

- ændring af tjenestemandsstillingers klassificering
- ændring af satser og gruppering vedrørende stedtillæg
- ændring af satserne for ydelser, der må betragtes som arbejdsvederlag, og som ydes ud over den faste lønning
- udgiftsførogende ændringer af generelle bestemmelser vedrørende ansættelsesvilkårene
- generel justering af grundlønningerne

ad a. Som foran anført kan tjenestemandsstillingersnes klassificering efter de gældende regler kun ændres ved lov. Lovforslag herom er forelagt på grundlag af lønningsrådets gennemgang af de modtagne bidrag.

Ved gennemførelse af kommissionens forslag om, at klassificering af tjenestemandsstillinger sker ved aftale, bør de udgifter, som er forbundet med omklassificering af bestående stillinger, som hovedregel afholdes af rammebeløbet. Undtagelse fra denne hovedregel må dog kunne gøres, når omklassificering af bestående stillinger finder sted som led i omorganisering og rationalisering af institutioner, hvor der samtidig opnås personalebesparelser. Ændringer af denne art gennemføres løbende og vil normalt kunne ske uden forbindelse med de generelle lønforhandlinger.

Udgifter i forbindelse med nyoprettede stillinger, hvis klassificering som nævnt ligeledes foreslås fastsat ved aftale, må dækkes i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler om tilvejebringelse af bevillinger.

ad b. Stedtillæggets satser (samt det område, der henføres til højstesatsen) kan under den gældende ordning kun ændres ved lov, og ændring i stedtillægsklassificeringen sker med hjemmel på finanslov, efter at forslag til ændring har været forelagt for lønningsrådet.

Kommissionens overvejelser om principerne for den fremtidige stedtillægsordning er omhandlet i betænkningens kapitel 4.4. Som led i et nyt aftalesystem vil også spørgsmål om stedtillægssatsernes højde og tjenestestedernes henførelse til de enkelte stedtillægssatser blive inddraget i de generelle forhandlinger.

ad c. Efter de gældende regler for særlige ydelser kræves i visse tilfælde ændring af tjenestemandslovgivningen for at ændre regler

og satser, medens i andre tilfælde hjemmel på bevillingslov er tilstrækkelig. I atter andre tilfælde vil ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen inden for visse rammer på egen hånd kunne ændre bestemmelserne.

En række af disse ydelser må betragtes som vederlag for udførelse af tjenestepligter eller for særlige ulemper i forbindelse hermed. De udgør således en bestanddel af tjenestemændenes lønvilkår, og satserne for sådanne ydelser foreslås derfor inddraget under området for de generelle lønforhandlinger.

Da omfanget af de pågældende særlige ydelser kan undergå betydelige ændringer som følge af udsving i arbejdets omfang (f. eks. ved mer- eller mindrearbejde i forhold til arbejdet under en normal vinter), vil det være nødvendigt at aftale, med hvilken vægt de enkelte særlige ydelser skal indgå i den samlede lønsum, såfremt satserne ændres med en anden procent end lønsummen i øvrigt.

Det bemærkes, at det omhandlede ikke berører forhandlingsretten for så vidt angår særlige ydelser, der ikke er at betragte som arbejdsvederlag. Ændringer i disse ydelser bør imidlertid efter deres karakter ikke forhandles i forbindelse med anvendelsen af rammebeløbet til justeringer, jfr. nærmere nedenfor vedrørende andre spørgsmål af generel karakter.

ad d. Det forekommer naturligt, at en række generelle spørgsmål ud over de allerede nævnte inddrages i forhandlingerne om anvendelsen af beløbet til justeringer. — Som eksempler på gældende bestemmelser herom kan nævnes reglerne om arbejdstidens længde, funktionsvederlag, ferie samt om de lønmæssige virkninger af oprykning m. v.

Om disse bestemmelser gælder for så vidt angår arbejdstidens længde, at denne ikke er fastlagt i lovgivningen, men sammen med regler om arbejdstidens placering indeholdes i ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsens cirkulære af 22. maj 1968. Reglerne om funktionsvederlag er fastsat i lønnings- og pensionslovens § 12, idet dog vederlagsstørrelsen i visse tilfælde fastsættes efter et administrativt skøn; feriereglerne i § 13 er ret vide rammebestemmelser, der udfyldes af regler, af hvilke en del forudsættes forelagt for lønningsrådet; reglerne om de lønmæssige virkninger af oprykning m. v. er fastlagt i § 27.

På tilsvarende måde som anført ad a—c

drejer det sig om væsentlige bestanddele af tjenestemændenes samlede løn- og andre ansættelsesvilkår, og den fremtidige regulering foreslås af kommissionen inddraget under de generelle aftaler om lønvilkår m. v.

ad e. Bestemmelser om regulering af tjenestemændenes realløn er som tidligere nævnt optaget i lønnings- og pensionslovens § 88, der indeholder bemyndigelse for finansministeren (nu ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen) til at forhandle med tjenestemændenes centralorganisationer om antallet af overenskomstillægsportioner, hvis størrelse er fastsat ved en i loven angivet skala. Hjemmel til udbetalingen tilvejebringes på bevillingslov for nærmere fastsatte perioder ad gangen.

Efter den af kommissionen foreslåede ordning vil forhandlinger om regulering af tjenestemændenes realløn for fremtiden indgå som led i de generelle forhandlinger om justering af tjenestemændenes løn- og andre ansættelsesvilkår. Fastsættelsen af beløbet til eventuelle generelle lønjusteringer må ske ved en afvejning i forhold til de forslag om ændringer, der i øvrigt er fremsat vedrørende de ovenfor under a—d nævnte områder. Generelle lønændringer forudsættes at ske ved ændring af grundlønningerne med en ensartet procent.

Vedrørende kommissionens synspunkter med hensyn til udformning af lønsystemet henvises til betænkningens kapitel 4.6.

Andre spørgsmål.

Som eksempler på spørgsmål af generel karakter, der naturligt henhører under dette område, kan nævnes reglerne om prøveansættelsers varighed og betaling for tjenesteboliger samt forskellige særlige ydelser, der har til formål at holde tjenestemanden skadesløs for udgifter, som tjenesten påfører ham, f. eks. befordringsgodtgørelse, time- og dagpenge samt flyttegodtgørelse.

Desuden vil der kunne forekomme spørgsmål, som kun berører tjenestemænd i enkelte ministerier eller institutioner. Det kan f. eks. dreje sig om særlig beklædning eller vilkårene for udlevering af en foreskrevet uniform.

Om begge kategorier af spørgsmål gælder, at de med gennemførelse af aftaler eventuelt forbundne udgifter ikke påregnes afholdt af rammebeløbet til brug ved generelle justeringer, men fornøden udgiftsdækning må fremskaffes efter de om tilvejebringelse af bevillinger i øvrigt gældende regler.

2) *Forhandlinger uden for aftaleområdet.*

I overensstemmelse med kommissionens ovenfor anførte hovedsynspunkter vil tjenestemændenes løn- og andre ansættelsesvilkår som hovedregel kunne fastsættes ved aftale.

Kommissionen finder dog, at der fortsat vil være et område, hvor der ikke kan blive tale om forhandlinger med henblik på afslutning af aftaler. Dette skyldes, at visse spørgsmål må afgøres ved lov eller administrativt i henhold til lov. Som eksempler på spørgsmål af denne art uden for tjenestemandsloven kan nævnes en række afgørelser, der træffes i henhold til lov nr. 40 af 25. februar 1925 om styrelsen af statsbanerne og lov nr. 110 af 30. maj 1927 om styrelsen af post- og telegrafvæsenet.

De spørgsmål, om hvilke der vel vil kunne forhandles, men ikke indgås aftaler i den her anvendte betydning, vil overvejende dreje sig om forhold af den i lønnings- og pensionslovens § 23 omhandlede karakter, hvorom organisationerne har adgang til at træde i forhandling med styrelserne.

Bestemmelsen i § 23 er formelt til hinder for, at der forhandles om spørgsmål, der angår arbejdsledelsen. Der har imidlertid — ikke mindst inden for de store styrelser — udviklet sig den praksis, at væsentlige dele af det, der i traditionel forstand henregnes til arbejdsledelsen, i realiteten drøftes mellem administrationen og organisationernes ledelse. Dette har bl. a. været en naturlig følge af personalets medvirken ved foranstaltninger til effektivisering og rationalisering af arbejdet.

Det må anses for meget væsentligt til befordring af et godt arbejdsklima, at tjenestemandsorganisationerne får lejlighed til at fremføre deres synspunkter og herigennem ofte rent faktisk påvirke de administrative afgørelser i spørgsmål, om hvilke der ikke kan indgås egentlig aftale.

For så vidt angår spørgsmål om arbejdsledelse vil det være ønskeligt, at den ovenfor nævnte praksis, i henhold til hvilken sådanne spørgsmål gøres til genstand for forhandling mellem visse styrelser og disses organisationer, formelt fastslås og udvides til også at omfatte andre statsinstitutioner. Efter kommissionens opfattelse må der lægges vægt på, at administrationen udøver nødvendige beføjelser under rimelig hensyntagen til de ansattes interesser.

Det tilføjes, at der ikke med de foran frem-

førte synspunkter er tænkt gjort ændring i den bestående adgang for en organisation til rekurs til ministeren.

3) *Samarbejdsudvalg.*

Kommissionen har anset det for naturligt også at overveje spørgsmålet om virkeområdet for samarbejdsudvalgene inden for staten.

Ved et af finansministeriet i 1949 udfærdiget reglement blev der åbnet adgang til oprettelse af samarbejdsudvalg, og reglementet indeholder nærmere bestemmelser om sammensætningen af og arbejdet i disse udvalg, der er oprettet med henblik på samarbejde, rådgivning og oplysning. Efter forslag fra lønningskommissionen af 1954 blev der i lønnings- og pensionsloven af 1958 optaget en bestemmelse i § 24, stk. 5, angående samarbejdsudvalgenes oprettelse og sammensætning.

Som det nærmere er beskrevet i det foregående, bygger kommissionens forslag om den fremtidige fastsættelse af tjenestemændenes løn- og andre ansættelsesvilkår på det hovedprincip, at fastsættelsen sker ved aftale mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og tjenestemændenes centralorganisationer.

Spørgsmål, der afgøres ved lov eller i henhold til lov, samt visse andre forhold skulle dog holdes uden for aftaleområdet, således at der herom alene bliver adgang til forhandling.

Disse spørgsmål berører en videre kreds end tjenestemændene, og kommissionen finder det formålstjenligt, at det i en bredere sammenhæng overvejes, i hvilket omfang gældende lovbestemmelser og andre retsregler begrænser muligheden for, at de ansatte kan udøve medbestemmelsesret eller medindflydelse på de områder, hvor aftale ikke kan indgås. Der lægges særligt vægt på begrænsninger, der følger af de gældende kompetencefordelingsregler, regler om delegation af administrativ kompetence, ministeransvarlighedsloven og bevillingsretlige regler.

På grundlag af de nævnte retsregler foretages en undersøgelse af mulighederne for at afgive kompetence til organer, der helt eller delvis sammensættes af repræsentanter for medarbejdere m. v. i de enkelte styrelser og institutioner. Samtidig ønskes belyst, i hvilket omfang ændring af gældende regler er nødvendig for, at der i staten kan finde en tilpasning sted til udviklingen på det private arbejdsmarked.

Afgivelsen af kompetence kan angå først og fremmest personaleforhold og arbejdsvilkår for de ansatte, derimod ikke kompetencen til at afgøre de sager, der ved lov eller i henhold til lov er hensendt til de enkelte administrative instanser, hvis materielle kompetence således forudsættes intakt.

Undersøgelsen må så vidt muligt behandle såvel spørgsmålet om afgivelse af beføjelse til at træffe afgørelser som spørgsmålet om at give medbestemmelsesret ved afgørelser og medindflydelse i form af indstillings- og udtalelsesret o. lign. inden for typiske felter af den offentlige virksomhed.

Unset at det rækker ud over spørgsmålet om forhandlingret i sædvanlig forstand, bør undersøgelsen foruden medbestemmelsesret m. v. for de under staten ansatte tillige behandle tilsvarende problemer for andre persongrupper, som uden at være ansatte indgår i den offentlige virksomhed, f. eks. undervisning og behandling.

Undersøgelsen er med kommissionens indforståelse overdraget amanuensis, lektor Ole Krarup, Københavns universitets retsvidenskabelige institut.

Kommissionen er orienteret om, at ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen den 15. oktober 1968 efter anmodning fra statstjenestemændenes centralorganisationer har nedsat et udvalg med henblik på en revision af reglementet fra 1949 om oprettelse af samarbejdsudvalg inden for staten. Ved udvalgets nedsættelse har man tillige haft for øje, at den mellem Dansk arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark indgåede aftale af 6. juli 1947 om oprettelse af samarbejdsudvalg er blevet fornyet ved aftalen af 24. oktober 1964 med ændringer, der tilsigter en effektivisering af samarbejdet.

Det vil efter kommissionens opfattelse være naturligt, at resultatet af den på kommissionens foranledning iværksatte undersøgelse af spørgsmålet om medbestemmelsesret og delegation afgives til udvalget angående revision af bestemmelserne om samarbejdsudvalg inden for staten, således at undersøgelsesresultatet kan indgå i udvalgets overvejelser.

B. Organisationsmæssige rammer for udøvelse af tjenestemændenes forhandlingsret.

De bestående centralorganisationer opstod oprindeligt ved et naturligt samarbejde mellem enkeltstående etatsorganisationer med stort set

fælles interesser. Da etatsorganisationernes antal er over hundrede, og deres medlemstal varierer fra 7 til over 10.000, har forskellige former for samarbejde og sammenslutninger medført varierende organisationsstrukturer, som dog utvunget har kunnet finde plads inden for de enkelte centralorganisationers rammer. Udviklingen har desuden i stigende grad vist nytten og nødvendigheden af, at der svarende til statsadministrationens opbygning findes forhandlingspartnere på ethvert niveau, herunder også et begrænset antal centralorganisationer, med hvilke centraladministrationen kan føre de for alle tjenestemænd fælles forhandlinger.

Den udvikling, som i 1958 førte til nyordningen af **forhandlingsretsreglerne**, er senere fortsat. I 1960 dannedes statstjenestemændenes og lærernes fællesudvalg (SLF), der er en sammenslutning af statstjenestemændenes 3 centralorganisationer og Danmarks lærerforening, og siden da har alle generelle forhandlinger været ført med det fællesudvalg, i hvilket Danmarks lærerforening rent faktisk har haft status som en 4. centralorganisation.

Sammenslutningen i få centralorganisationer har for både ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og tjenestemændene betydet en forenkling af forhandlingsproceduren, og forudsætningen for, at tjenestemændenes løn- og ansættelsesvilkår kan fastsættes ved aftale i stedet for ved lov, må være, at forhandlinger af generel karakter for tjenestemændene også efter en revision af tjenestemandslovgivningen føres af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen med ganske få centralorganisationer, der repræsenterer samtlige af loven omfattede statstjenestemænd. Disse centralorganisationer bør fortsat have pligt til at sikre samtlige tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd adgang til repræsentation.

Kommissionen mener ikke at kunne stille forslag om at fastsætte organisationsstrukturen eller centralorganisationernes antal i loven. De nuværende centralorganisationer står imidlertid — taget under ét — åbne for etatsorganisationer, der repræsenterer samtlige statens tjenestemænd, og de har gennem grænseaftaler sammen med Danmarks lærerforening fastlagt en organisationsstruktur, som har vist sig funktionsdygtig såvel i organisationernes indbyrdes samarbejde som i forholdet til administrationen.

Lovgivningen har hidtil forudsat eksistensen af etatsorganisationer i alle styrelser, og der vil også i fremtiden være behov for en af centralorganisationerne udpeget lokal organisationsmæssig repræsentation. De bestående love regler bygger på told- og trafiketaternes ordning, og inden for disse områder og visse andre har etatsorganisationer været en naturlig organisationsform, som man ikke finder anledning til at foreslå ændret. På en række områder har imidlertid det rigoristiske krav om etatsorganisationer i de enkelte styrelser og forbudet mod mere end 3 etatsorganisationer i hver styrelse medført vanskeligheder. Reglerne har dels betydet, at flere etatsorganisationer inden for samme styrelse har måttet udøve forhandlingsretten i forbund, og dels gjort det nødvendigt, at stillingsmæssigt beslægtede grupper af tjenestemænd fra flere styrelser for at kunne slutte sig sammen i en enkelt organisation formelt har måttet dele forhandlingsret med andre selvstændige etatsorganisationer.

Betydningen af etatsorganisationer eller anden lokal repræsentation fremtræder bl. a. i forbindelse med de ovenfor under afsnit 2. A. 1. nævnte klassifikationsforhandlinger og det ligeledes behandlede område for aftaler, der ikke angår rammebeløb, samt de under afsnit 2. A. 2. nævnte forhandlinger uden for området for egentlige aftaler. Opbygningen af denne repræsentation må bestemmes af centralorganisationernes egne vedtagelser, men der bør i den nedenfor nævnte hovedaftale optages regler om, i hvilket omfang og på hvilke vilkår centralorganisationerne kan overlade spørgsmål til lokal forhandling. Det kan ikke udelukkes, at centralorganisationer finder det hensigtsmæssigt, at der etableres tværgående fagligt samarbejde mellem tjenestemænd i flere ministerier eller institutioner med samme uddannelse eller i øvrigt fælles faglige interesser. Reglerne bør ikke være til hinder for ordninger af denne art, men for at sikre den nødvendige klarhed må centralorganisationerne give meddelelse til ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen om, hvilke organisationer der er tilsluttet, og hvilke beføjelser der er tillagt dem.

De her beskrevne organisationsforhold på statstjenestemandsområdet giver således ikke anledning til at foreslå radikale ændringer. Kommissionen mener, at det bestående forhandlingsapparatur fortsatte smidige tilpas-

ning også til de nye krav, som udviklingen inden for statstjenesten og på tjenestemandsområdet må forudses at stille, bedst opnås ved, at man ikke forud fastlåser organisationsstrukturen ved detaljerede bestemmelser, men at man i principiel overensstemmelse med arbejdstageres frie organisationsret overlader det til tjenestemandsoorganisationerne at viderebygge deres struktur på mest hensigtsmæssig måde.

Kommissionen har overvejet, om det skulle være muligt at opstille visse krav til en organisation, for at denne kunne indgå aftale som centralorganisation, ud over at den som nævnt må repræsentere det overvejende antal af tjenestemændene i de grupper, som den omfatter. Dersom man — hvad kommissionen finder at måtte lægge afgørende vægt på — ønsker både at bevare de værdifulde bestanddele af det nuværende system og samtidig at åbne tilstrækkelige muligheder for den ønskelige tilpasning til ændrede forhold i fremtiden, måtte kravene formuleres med et dobbelt sigte, som i sig selv ville berøve kravene deres praktiske anvendelse.

Kommissionen foreslår derfor, at loven alene optager en bestemmelse, der bemyndiger ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen til efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet at indgå en hovedaftale med tjenestemændenes centralorganisationer om fremgangsmåden ved indgåelse af aftaler og om regler for udøvelse af forhandlingsret i øvrigt. Hovedaftalen må desuden fastsætte regler for, hvorledes centralorganisationerne repræsenteres ved forhandlinger med de enkelte ministerier og institutioner.

Det forudsættes, at de centralorganisationer, der er omfattet af hovedaftalen, inden hovedaftalens ikrafttræden har indgået gensidig grænseaftale, således at det klart fremgår, hvilken centralorganisation der udøver forhandlingsretten for de enkelte grupper af tjenestemænd.

Kommissionen henleder i denne forbindelse opmærksomheden på, at der såvel inden for staten som på en række tilskudsområder findes betydelige personalegrupper ansat på tjenestemandslignende vilkår, der efter de nu gældende regler er udelukket fra optagelse i tjenestemandsoorganisationerne. Da ansættelsesvilkårene for disse grupper i alt væsentligt bestemmes på samme måde som for tjenestemænd, vil det ikke være rimeligt, at de afskæ-

res fra at øve indfyldelse på de generelle forhandlinger herom. Såfremt der viser sig mulighed for at inddrage sådanne personalegrupper inden for staten eller tilskudsområder under de generelle forhandlinger, således at der fastsættes fælles rammebeløb etc., finder kommissionen, at de bestående hindringer for et organisationsmæssigt fællesskab inden for tjenestemændenes centralorganisationer bør ryddes af vejen.

Kommissionen finder endvidere anledning til at bemærke, at dersom en centralorganisation anser det for hensigtsmæssigt at tilslutte sig faglige hovedorganisationer uden for statsområdet eller at lade styrelsesorganisationer etablere samarbejde med tilsvarende faglige organisationer uden for staten, ses der ikke at kunne rejses indvendinger mod dette under forudsætning af, at det fremdeles kun er centralorganisationer og de lokale repræsentationer, til hvilke centralorganisationerne delegerer den fornødne kompetence, der udøver forhandlingsretten i henhold til tjenestemandslovgivningen.

C. Proceduren ved forhandlinger.

Indledende bemærkninger.

Den hovedaftale, som kommissionen foreslår indgået mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og tjenestemændenes centralorganisationer, bør indeholde regler om forhandlinger såvel inden for som uden for det egentlige aftaleområde.

1) Aftaleområdet.

De generelle lønforhandlinger.

Forhandlingerne om fastlæggelsen af det samlede beløb til justeringer synes — på samme måde som forhandlingerne i henhold til lønnings- og pensionsloven af 1958 om ændring af overenskomsttillægsportionernes antal — at måtte føres mellem ministeren og centralorganisationerne.

I henhold til bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 88 har ministeren efter forhandlinger med centralorganisationerne kunnet rette henvendelse til folketingets finansudvalg og søge dettes tilslutning til gennemførelse af de ændringer, om hvilke der er opnået enighed, eller — som det siden 1958 er sket ved én lejlighed — som ministeren på grundlag af de førte, resultatløse forhandlinger finder det rimeligt at foreslå.

Såfremt der opnås enighed mellem ministeren og centralorganisationerne ved forhandlinger om det samlede beløb til justeringer, må ministeren i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler sørge for bevillingsmæssig dækning for merudgifterne — om fornødent ved at søge tilslutning fra folketingets finansudvalg.

Derimod synes en anden fremgangsmåde at burde finde anvendelse, såfremt der ikke opnås enighed. Dette skyldes bl. a., at folketingets finansudvalg ikke modtager deputationer, og at tjenestemændene derfor er afskåret fra at henvende sig til den lovgivende magt i en sådan situation.

Det foreslås derfor, at ministeren skal fremsætte et lovforslag, såfremt der ikke har kunnet opnås enighed mellem ministeren og centralorganisationerne om fastsættelse af det samlede beløb til justeringer. I så fald vil problemerne blive gjort til genstand for forhandling i folketinget, og centralorganisationerne får mulighed for at fremlægge deres synspunkter for det folketingsudvalg, der behandler lovforslaget.

Det fremgår af det tidligere anførte, at forhandlingerne om anvendelse af beløbet til justeringer ikke rummer specielle procedureproblemer, såfremt der opnås enighed mellem ministeren og centralorganisationerne.

Såfremt der ikke kan opnås enighed mellem ministeren og centralorganisationerne om beløbets anvendelse, vil det være nødvendigt at anvise en fremgangsmåde for sagens videre behandling. Manglende enighed vil kunne forekomme såvel med hensyn til beløbets fordeling på forskellige former for justeringer som vedrørende fordelingen på forskellige tjenestemandsgrepper. Kommissionen finder, at ministeren også i tilfælde af, at der ikke kan opnås enighed om beløbets anvendelse, skal fremsætte særligt lovforslag herom. I dette tilfælde, som vil indebære stillingtagen til en række detaljer, forekommer det hensigtsmæssigt, at der forud for lovforslagets fremsættelse indhentes en udtalelse fra lønningsrådet. Lønningsrådets overtagelse af denne funktion og andre opgaver i forbindelse med aftalesystemet gør det naturligt, at samtlige centralorganisationer repræsenteres i rådet. For at bevare rådets karakter må der i forbindelse med en sådan udvidelse af medlemstallet ske en tilsvarende forøgelse af antallet af folketingsvalgte medlemmer.

Spørgsmål om rammen for løn juster inger er som foran anført forudsat at skulle forhandles mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og centralorganisationerne. Som led heri må forhandles spørgsmål vedrørende stedtillæg, særlige arbejdsvederlag, der er fælles for flere ministerier, samt udgiftskrævende ændringer af generelle bestemmelser vedrørende andre ansættelsesvilkår.

Derimod må det anses for ønskeligt, at underorganisationer og ministerier optager forhandling om klassificeringsproblemer samt om særlige ydelser, der alene har gyldighed for vedkommende ministerium. Hvad enten der opnås enighed, eller dette ikke er tilfældet, må resultatet af disse forhandlinger gå videre til ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og centralorganisationerne med henblik på en helhedsvurdering.

Andre spørgsmål.

Såfremt der ikke opnås enighed under forhandlingerne om andre spørgsmål af generel karakter, vil det antagelig være bedst stemmende med tidligere gengivne hovedsynspunkter at sikre centralorganisationerne adgang til at indbringe sager herom for lønningsrådet med henblik på indhentelse af en udtalelse, forinden ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen træffer afgørelse.

Spørgsmål vedrørende enkelte ministerier, hvorom man ikke har kunnet forhandle sig til rette mellem vedkommende minister og organisationer, må derefter forhandles under medvirken af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og centralorganisationerne. Såfremt der ikke opnås enighed ved disse forhandlinger, synes det også her nærliggende at åbne adgang for centralorganisationerne til at forlange sagen forelagt for lønningsrådet til udtalelse, forinden afgørelse træffes.

2) Uden for aftaleområdet.

Forhandlinger uden for aftaleområdet vil kunne finde sted både i de enkelte ministerier med vedkommende organisationer og mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og centralorganisationerne. Den indgåede hovedaftale må folgelig indeholde procedureregler for de forhandlinger, som kan føres på forskellige trin.

Kommissionen anser det for bedst stemmende med de hovedsynspunkter, som i øvrigt

er lagt til grund for forslagene om forhandlingsret, at tjenestemandorganisationerne får adgang til at forlange også spørgsmål, om hvilke der ikke kan sluttes aftale, forelagt for lønningsrådet, såfremt en tilfredsstillende ordning ikke har kunnet opnås ved forhandling. På organisationsside bør dog kun centralorganisationerne have denne beføjelse, og for administrationens vedkommende må forelæggelse ske gennem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, således at det sikres, at lønningsrådet kun inddrages i sagen, når alle forhandlingsmuligheder mellem parterne er udnyttet.

3) Fortolkning af gældende bestemmelser.

Ved fortolkningstvist består allerede muligheden for at indbringe sager for voldgiftsretten, der er sammensat af juridiske dommere samt administrations- og organisationsrepræsentanter. Voldgiftsrettens nuværende kompetenceområde er fastlagt ved bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 25, stk. 1.

Området er nu defineret således, at voldgiftsretten afgør tvistigheder mellem styrelsen og tjenestemandenes centralorganisationer om forståelse af bestemmelser af den i § 22 nævnte art, der efter § 19 ikke kan indbringes for domstolene. Afgørelser, der hviler på et stedligt skøn, kan ikke indbringes for voldgiftsretten.

§ 19, stk. 1, bestemmer, at en tjenestemand ikke for domstolene kan indbringe andre af tjenestemandsforsholdet opstående pekuniære krav på statskassen end sådanne, der hidrører fra lovbestemmelser om lønning, pension eller ventepenge.

Kommissionen foreslår, at voldgiftsrettens kompetence fremtidig fastlægges således, at den behandler spørgsmål, der opstår om overtrædelse eller fortolkning af indgåede aftaler og hertil svarende bestemmelser. Ved fremsættelsen af dette forslag har kommissionen haft for øje, at en sådan ordning ville være parallel med de bestående regler på det private arbejdsmarked om afgørelse af tilsvarende spørgsmål ved faglig voldgift eller ved arbejdsretten.

Gennemførelsen af dette forslag vil gøre det naturligt at afgrænse området for indbringelse af spørgsmål for domstolene således, at der for domstolene kun kan indbringes sådanne af tjenestemandsforsholdet opstående krav, som ikke afgøres af voldgiftsretten.

Kapitel 4.

Lønfastsættelsen.

1. Målsætning.

1. De samlede ansættelsesvilkår må for de enkelte grupper af tjenestemænd søges givet et sådant indhold, at staten sættes i stand til at rekruttere og fastholde den fornødne arbejdskraft til løsningen af de opgaver, der er henlagt til staten.

Lønfastsættelsen udgør en meget væsentlig del af de samlede ansættelsesvilkår, og det må derfor tillægges stor vægt, at lønningerne ved overgangen til et nyt system så vidt muligt er i balance såvel indbyrdes som i forhold til det øvrige samfund. Det må endvidere tillægges stor vægt, at lønfastsættelsen med passende mellemrum kan justeres, således at forskydninger såvel i forhold til det øvrige samfund (f. eks. i lønvilkår og sociale ydelser m. v. til sammenlignelige lønmodtagere på det private arbejdsmarked) som inden for tjenstemands-systemet (f. eks. i arbejdsbyrde, ansvar og krav til uddannelse) registreres og gives fornødent lønningsmæssigt udtryk.

2. Lønfastsættelsens grundlag.

1. Der er i dag stort set kun mulighed for at foretage mere generelle sammenligninger mellem lønningerne til grupper af lønmodtagere uden for staten og grupper af tjenestemænd. De foreliggende, ofte ret summariske oplysninger vedrørende større arbejder- og funktionærgrupper på det private arbejdsmarked vil imidlertid være tilstrækkelige til, at man ikke blot kan fastlægge den ønskede lønhøjde for store tjenestemandsgupper, men også som hidtil foretage generelle ændringer i lønniveauet.

For andre store tjenestemandsgupper gælder det enten, at der for sammenlignelige grupper på det private arbejdsmarked ikke foreligger offentliggjort noget egnet statistisk materiale, eller at der på det private arbejdsmarked slet ikke findes tilsvarende grupper. I begge disse tilfælde samt hvor en forholdsvis grov niveaubestemmelse anses for utilstrække-

lig, må lønfastsættelsen ret selvstændigt tage sigte på at sikre dels en passende rekruttering til de pågældende stillinger og i ønsket omfang fastholdelse af allerede ansatte, dels en passende differentiering af lønningerne inden for de enkelte advancementslinier.

2. Det ville være ideelt, om lønnen for den enkelte tjenestemand kunne fastsættes individuelt på grundlag af en vurdering af dels det arbejde, der skal udføres, dels den pågældendes varetagelse af arbejdet, og således at der sidenhen på grundlag af fornyet individuel vurdering var mulighed for en justering af lønfastsættelsen.

3. En sådan individualiseret lønfastsættelse anvendes for så vidt angår vurdering af det arbejde, der skal udføres, i vid udstrækning for etaternes chefstillinger i driften. Tilsvarende foretages i forfremmelsessituationer en vurdering af den enkelte tjenstemands varetagelse af sit arbejde.

Derudover sker kun i begrænset omfang en systematisk vurdering af tjenstemandsstillingerne og deres varetagelse. Det forekommer imidlertid ønskeligt, om lønfastsættelsen mere generelt — og da især når arbejdets karakter kan sammenlignes med områder på det private arbejdsmarked — kunne finde sted på grundlag af en systematisk arbejdsvurdering.

4. For at tilvejebringe klarhed over, i hvilket omfang det vil være muligt at anvende stillingsbeskrivelser og eventuelt stillingsvurderinger som hjælp ved lønfastsættelsen inden for statstjenestemandsområdet som helhed eller inden for dele af dette, har et udvalg fået til opgave: at gennemgå problemkredsen og afgive en redegørelse herom. Denne redegørelse forventes optaget som bilag til betænkningens 3. del.

3. Lønstrukturen.

1. I henhold til § 84 i lønnings- og pensionsloven af 1958 henføres statens tjenestemænd til 30 lønningsklasser med i alt 132

forskellige løntrin; 24 af disse findes i 1. lønningsklasse, hvortil henføres deltidsbeskæftigede landpostbude¹⁾).

Lønningsklassesystemet er udbygget med bestillingstillæg, således at de 30 lønningsklasser kan opdeles i et stort antal undergrupper. For 25.—30. lkl. drejer det sig om 85 undergrupper, når der alene regnes med slutlønnen, og der bortses fra, at der for en gruppe som professorer (27. lkl.) i realiteten er mulighed for op mod en snes løn- og tillægskombinationer. For de lavere lønningsklasser er løndifferentieringen gennem bestillingstillæg mindre omfattende men andrager dog 138 undergrupper, når der alene ses på slutlønningserne; ellers bliver tallet adskillige gange større.

Dertil kommer en yderligere differentiering af klassificeringerne gennem ydelsen af honorarer for arbejde, der udføres for vedkommende styrelse, men som efter de gældende regler ikke falder ind under de pågældende tjenesteplichter.

2. Den meget vidtrevne differentiering af tjenestemandslønningerne inden for det nuværende lønningsklassesystem skyldes især, at de enkelte lønningsklasser på nær de to øverste er opbyggede som en grundløn med alderstillæg af meget varierende størrelse.

3. Der foreligger kun i beskedent omfang materiale til belysning af sammenhæng mellem alder og lønhøjde for voksne lønmodtagere på det private arbejdsmarked. En del overenskomster — især for underordnede funktionærer — har alderstillægsordninger. Det samme gælder for lønnings- og pensionsministeriets overenskomster med en række faglige organisationer, omfattende akademikere, teknikere, sygeplejersker, kontorfunktionærer m. v. Det må dog bemærkes, at en række af de sidstnævnte overenskomster i deres opbygning er præget af lønordningen for tilsvarende tjenestemandssatte grupper.

Der findes ikke noget nyere materiale, som belyser sammenhængen mellem alder og lønhøjde blandt arbejdere. Dansk arbejdsgiverforening har i 1954 offentliggjort et materiale, som for de hos foreningens medlemmer beskæftigede arbejdere viser, at timefortjenserne i sidste lønningsuge i september 1953 i hovedstaden var voksende fra aldersgruppen

20—24 år til 40—44 år og derefter noget aftagende; stigningen til maksimum var ca. ti procent. I provinsen var tendensen den samme, men stigningen var — især for ufaglærte — svagere, og maksimum nåedes i aldersgruppen 35—39 år.

Siden 1966 har Dansk arbejdsgiverforening hvert år offentliggjort et materiale til belysning af funktionærlønnen i oktober eller november måned året før i foreningens større medlemsfirmaer. For de enkelte stillingsgrupper viser tallene gennemgående en stærk afhængighed af alderen, idet de beregnede udtryk for lønnen som oftest er stigende fra aldersgruppen 20—24 år indtil aldersgruppen 35—39 år eller 40—44 år for så at ligge noget lavere for de ældste aldersgrupper.

Denne sammenhæng mellem alder og løn skyldes især, at en del af de højestlønnede i hver aldersgruppe forfremmes til en højere stilling, og at dette for de ældre aldersgrupper kan betyde, at de tilbageblevnes gennemsnits- eller medianløn²⁾ mindskes. En stor spredning i materialet gør det vanskeligt at give noget samlet udtryk for stigningen de første 15—20 år; det kan således nævnes, at for to større grupper som mandlige formænd og ingeniører var aldersstigningen i medianlønningserne i november 1965 henholdsvis 4 pct. og 71 pct.

Et materiale som det nævnte er uundgåeligt behæftet med betydelig usikkerhed, blandt andet fordi der må forekomme store variationer — også inden for de enkelte aldersgrupper — i det arbejde, det påhviler de enkelte at udføre. Det kan i denne forbindelse nævnes, at der i staten i højere grad, end det synes at være tilfældet i det private erhvervsliv, sker overgang til mere kvalificeret arbejde med stigende anciennitet (uden at der er tale om noget *avancement*). Dertil kommer, at en stillingsbetegnelse som f. eks. sekretær kan anvendes ikke blot på underordnet men også på mange grader af overordnet personale.

4. Ligesom tilfældet synes at være i det private erhvervsliv, er der utvivlsomt et behov på statstjenestemandsområdet for gennem en alderstillægsordning at honorere, at tjenestemændenes arbejde i mange tilfælde bliver mere værdifuldt for staten, efterhånden som de vinder indsigt og erfaring i deres arbejde.

¹⁾ Det bemærkes, at folketingets finansudvalg har tiltrådt, at 1. lkl. med virkning fra 1. juni 1968 ved tekst-anmærkning på tillægsbevillingsloven for 1968-69 består af 10 løntrin, af hvilke de tre er benyttet i forvejen.

²⁾ I arbejdsgiverforeningens funktionærlønstatistik defineres medianlønnen for en funktionærgruppe som den månedsløn, halvdelen af gruppens funktionærer ligger på eller under.

Det vil derfor være rimeligt at knytte en alderstillægsordning til de lønrammer, der typisk anvendes ved førstegangsansættelse i statens tjeneste, samt i øvrigt til i hvert fald flertallet af de lønrammer, der tænkes anvendt til advancementsstillinger, som ikke er egentlige chefstillinger.

5. De foreliggende oplysninger synes således at gøre det velbegrundet, at der stadig anvendes alderstillæg ved lønfastsættelsen. På den anden side forekommer det rimeligt at begrænse en del lønrammers længde noget, jfr. herved, at det tager 18 år at gennemløbe 3. lkl., 20 år i 11. lkl. og 8./15. lkl. samt 24 år i 19./24. lkl. Disse og andre lange lønrammer må ses i forbindelse med, at der ved 1958-loven i vid udstrækning skete sammenlægning af lønningsklasser, mellem hvilke der i realiteten var praktisk taget automatisk advancement, selv om advancementet oprindeligt var forudsat at skulle ske på grundlag af en mere eller mindre individuel bedømmelse.

Ved en afkortning af de lange lønrammer vil det også blive muligt i langt større omfang end nu at sikre normalt kvalificerede tjenestemænd mindst ét advancement. Dette må formodes at indebære et arbejdsmæssigt incitament i forhold til visse af de nuværende lange lønrammer, som netop har til forudsætning, at den normalt kvalificerede under hele sin tjeneste med rimelighed kan forblive i den lønningsklasse, til hvilken han henførtes ved sin ansættelse som tjenestemand.

6. Det må anses for ønskeligt, at der sker en rationalisering af lønstrukturen, således at den nuværende meget vidtdrevne differentiering med godt 200 forskellige klassificeringer (forstået som lønningsklasseløn plus bestillingstillæg) i forhold til slutlønningerne og formentlig op mod et tusinde forskellige lønninger, hvis alle forekommende løntrin tages i betragtning, erstattes af et lønrammesystem med væsentligt færre forskellige løntrin.

Det må tillægges afgørende betydning, at de enkelte lønrammer bliver således opbyggede og indbyrdes sammenhængende, at de muliggør relativt beskedne justeringer i lønrelationerne, uden at det af tekniske grunde bliver nødvendigt at ændre de enkelte rammer eller — for at undgå utilsigtede bivirkninger — at ændre andre lønrammer. Heroverfor står, at afstanden mellem de enkelte lønrammer ikke må være så lille, at det tilskynder til overdreven opdeling af de enkelte personalegrupper.

Endelig må systemet opbygges således, at nye stillingsgrupper samt personale med løsere tilknytning til statstjenesten ved overgang til tjenestemandsansættelse umiddelbart kan indplaceres i systemet.

I forbindelse med lønrammesystemets opbygning må der tages stilling til, hvorvidt lønstørrelserne bør være fuldt ud pensionsgivende, eller om der bør vælges en løsning, hvorefter en del af den lønmæssige differentiering, der anses for ønskelig, tager form af systematiserede, ikke-pensionsgivende tillæg.

7. På den anførte baggrund kan den under afsnit 1. opstillede målsætning efter kommissionens opfattelse lettes gennem udformningen af lønrammer med en ensartet procentvis afstand mellem de enkelte løntrin, og således at afstanden mellem de enkelte lønrammer kommer til at svare til et eller flere alderstillæg (løntrin). Herved opnår man dels, at afstanden mellem løntrinnene og lønrammerne vokser — udtrykt i kroner — med stigende løn, dels at lønrammerne tilrettelægges ud fra generelle synspunkter og ikke — som hidtil — i henseende til såvel lønramme som antal alderstillæg søges tilpasset de enkelte tjenestemandsgupper, som derved på det nærmeste fastlåses i de lønrammer, til hvilke de er henført.

Afstanden i tid mellem alderstillæggene synes mest praktisk at kunne være to å tre år som i det nuværende system, dog at det vil være rationelt at have samme tidsafstand mellem alderstillæggene i alle lønningsklasser i modsætning til den nuværende ordning, der bygger på to-årige alderstillæg i de lavere lønningsklasser og tre-årige alderstillæg i de højere lønningsklasser.

4. Stedstillæg.

1. Grundlaget for stedstillægsklassificeringen.

I henhold til lønnings- og pensionslovens kapitel 6 ydes der enhver af statens tjenestemænd, der har tjenestested i en købstad m. v., et ikke-pensionsgivende tillæg, som benævnes stedstillæg. Stedstillægget ydes med fem satser:

	kr.
sats a (hovedstadsområdet)	1356
sats b (fortrinsvis større købstæder)	924
sats c (fortrinsvis mellemstore købstæder)	708
sats d (alle øvrige købstæder)	540
sats e (visse landkommuner)	240

Lovens § 94, stk. 2, opregner i alt 20 kommuner — de tre hovedstadskommuner og 17 af hovedstadens forstadskommuner¹⁾ — der henføres til sats a. I § 94, stk. 3—5, er fastlagt den ovenfor nævnte fortrinsstilling for købstæderne efter størrelse; samtidig er det ved hver af satserne anført, at by- og landkommuner eller dele af sådanne henføres til samme sats som de købstæder, med hvilke de efter de foreliggende oplysninger må stilles i klasse.

Hvert tredje år fastsættes ved bevilling på finansloven efter indstilling af lønningsrådet en klassificering af landets kommuner, byernes forstæder samt bymæssige bebyggelser. Ved denne klassificering bestemmes, til hvilken sats købstæderne skal henføres, hvorvidt de enkelte by- og landkommuner eller dele af sådanne vil være at henføre til stedtillægsklasserne, samt i givet fald til hvilken klasse de skal henføres.

Klassificeringen sker i henhold til § 96, stk. 3, på grundlag af et skøn over de foreliggende oplysninger om udgifter til kommunale skatter, husleje samt over sådanne ganske særlige forhold for levevilkårene, der måtte kunne begrunde en forandring. Om dette sidste moment hedder det i en af lønningsrådets daværende formand, departementchef K. H. Kofoed, i 1941 udarbejdet redegørelse om stedtillægsordningen: »Denne bestemmelse har efter sin oprindelse og gæl-

dende praksis særlig relation til sådanne byer, hvor leveforholdene på grund af turistforhold, hovedstadens nærhed eller lignende er præget af et særligt højt levestandardniveau.«

I underbilag 1 og 2 til bilag 4 om geografiske løn- og leveomkostningsforskelle er vist den nuværende stedtillægsklassificering.

2. Ordningens omfang.

1. Umiddelbart omfatter stedtillægsordningen godt 60.000 statstjenestemænd og aspiranter. I henhold til lærerlønningslovens § 38, stk. 1, og præstelønningslovens § 35, stk. 2, tilkommer der desuden tjenestemænd, som lønnes efter disse love, stedtillæg efter samme regler som for statstjenestemænd. Dertil kommer, at et stort antal personer, der i staten og tilskudsinstitutioner m. v. er ansatte på tjenestemandslignende vilkår, får stedtillæg efter statens regler.

2. På grundlag af foreløbige resultater fra statens personaletælling af 1965 kan der meddeles følgende summariske oplysninger om fordelingen på stedtillægssatser af statstjenestemænd samt personale, der aflønnes efter lærerlønningsloven eller præstelønningsloven, og for hvilket statstilskud til lønningen afholdes over standardkonto 61 på finansloven; endvidere gives samlet oplysninger om fordelingen af aspiranter til statstjenestemandstillinger og personale, der vederlægges med en tjenestemandslignende løn:

Stedtillægssats	Statstjenestemænd	Tjenestemænd og aspiranter m. v. i		Tjenestemænd m. v. i alt	Asp. er til still. som statstj. m. d. og andre med tj. m. d. lign. løn	Til sammen
		folkeskolen m. v.	folkekirken m. v.			
a	25.300	3.900	300	29.500	14.600	44.100
b	15.700	5.900	200	21.800	13.100	34.900
c	6.800	1.900	100	8.800	3.400	12.200
d	4.700	2.400	100	7.200	3.700	10.900
e	4.900	9.700	900	15.500	3.900	19.400
o	1.400	2.000	100	3.500	12.200	15.700
I alt	58.800	25.800	1.700	86.300	50.900	137.200

3. Ordningens virkninger.

1. I 1. betænkning fra lønningskommissionen af 1954 hedder det:

»Lønningskommissionen har overvejet, hvorvidt det måtte være muligt at afskaffe

stedtillægsordningen. De forudsætninger, som til stadighed har betinget stedtillægsordningen — i første række udgifterne til kommunal skat og husleje — er imidlertid fremdeles til stede, og hertil kommer, at de

¹⁾ I overensstemmelse med den af Danmarks statistik ved opgørelsen af folketællingen i 1965 anvendte sprogbrug betegnes samtlige 19 kommuner, der i hovedstadskommunernes statistik medregnes som omegnskommuner, her som forstadskommuner.

lønningsmæssige forudsætninger for statens tjenestemænd har udviklet sig således, at det vil være naturligt i stigende grad at tage hensyn til den graduering af lønningerne i det frie erhverv, som består mellem hovedstaden, provinsbyerne og landdistrikterne.

Lønningskommissionen mener derfor ikke at burde stille forslag om afskaffelse af stedtillægsordningen. Man har overvejet forskellige muligheder for at finde frem til et nyt princip for graduering af lønnen efter tjenestestedets beliggenhed, men har ikke kunnet opstille forslag til en tilfredsstillende nyordning, og kommissionen foreslår derfor den gældende stedtillægsordning opretholdt med enkelte ændringer.«

2. I bilag 4 er nærmere redegjort for regningsgrundlaget. Det er fremdraget, at den ikke sikrer den ønskede udligning af leveomkostningerne, ligesom det er påvist, at ordningens betydning gennem årene har været aftagende, uden at der er tilvejebragt noget materiale, som kan begrunde dette.

3. I bilag 4 er der endvidere redegjort for geografiske lønforskelle uden for statstjenestemandsområdet. Det fremgår heraf, at variationerne i stedtillægssatser er meget væsentligt mindre end de geografiske variationer i lønningerne på det private arbejdsmarked. 1 sin nuværende udformning kan stedtillægsordningen derfor ikke sikre ligelige rekrutteringsmuligheder i landets enkelte dele.

Til nærmere belysning af dette forhold kan nævnes, at af gennemsnitligt godt 400 ansøgere om året til elevpladser i post- og telegrafvæsenet med henblik på uddannelse til etatsassistent har ansøgere med bopæl i hovedstadsområdet de sidste tre finansår udgjort $1\frac{1}{2}$ —2 pct.; forholdet er det samme for antagne elever. Af de gennemsnitligt 38 trafikelever, der i de tre sidste kalenderår er antaget i statsbanerne, havde tre — eller ca. ni pct. — bopæl i hovedstadsområdet. Det lille antal elever med bopæl i hovedstadsområdet gør det nødvendigt at lade et større antal provinsboere forrette tjeneste i hovedstadsområdet, hvorimod københavnske elever praktisk taget ikke forflyttes. — Dertil kommer, at post- og telegrafvæsenets statistik over afgang viser, at der — især i hovedstadsområdet — er forholdsvis betydelig afgang af elever, medhjælpere og assistenter, samt at den gennemsnitlige ansættelsestid for dem, som selv har taget

deres afsked i. den undersøgte treårsperiode, er blevet stadigt kortere.

Post- og telegrafvæsenet oplyser videre, at man i hovedstadsområdet gennem flere år har ansat stort set alle kvalificerede ansøgere til stillinger som cykelbude, hvorfra der gennem stillinger som reservepostbud rekrutteres til postbudstillinger. Gennemsnitligt har mere end halvdelen af de københavnske cykelbude søgt deres afsked efter et års forløb. For de i en senere alder som aspiranter til postbudstillinger antagne reservepostbude gælder i København, at ca. en trediedel selv har søgt deres afsked efter gennemsnitligt lidt over et års forløb.

Det er ligeledes oplyst, at gennemsnitligt omkring 40 postbude i hvert af de tre undersøgte år selv har søgt deres afsked, og at den gennemsnitlige ansættelsestid for disse postbude har været stadigt faldende.

Endelig oplyser post- og telegrafvæsenet, at mens der ved praktisk taget samtlige postkontorer i provinsen er ekspektancelister til antagelse som kontorassistentaspirant, har der i hovedstadsområdet kun gennem en meget omfattende annoncering i dagspressen m. v. kunnet antages gennemsnitligt ca. 580 kontorassistentaspiranter om året. Hvert år har gennemsnitligt ca. 400 af disse aspiranter forladt post- og telegrafvæsenet. En undersøgelse, der er foretaget for finansåret 1965-66, viser for gruppen kontorassistentaspiranter samt kontorassistenter under 25 år, der selv har søgt deres afsked, at 54,5 pct. var afgået inden et år, efter to års forløb var 75,9 pct. afgået, og efter tre års forløb var de 85,9 pct. afgået. Provinstallene viser langt mindre afgang, omend der også her er betydelig udskiftning i personkredsen.

Rigspolitichefembedet har oplyst, at der hvert år modtages omkring 1.500 ansøgninger til stillinger som politibetjentaspirant, og at omkring 100—150 af disse er fra hovedstadsområdet. En forholdsvis større del af dem, der ansættes, har bopæl i hovedstadsområdet, hvilket formentlig hænger sammen med, at forholdsvis mange af de københavnske ansøgere nærer et specielt ønske om at blive politibetjente, således at lønhensyn kan spille en noget mindre rolle end for provinsansøgerne som helhed. Politiet mindsker virkningerne af den skæve rekruttering ved at sætte samtlige nyantagne politibetjente til tjeneste i København.

Sammenfattende kan det siges, at på de ovenfor nævnte områder er rekrutteringsmulighederne i hovedstadsområdet meget mærkbart ringere end i provinsen.

4. Principielle synspunkter på stedtillægsordningen.

1. Siden indførelsen i 1919 har ordningen haft til formål at udligne forskelle i leveomkostninger, men som det fremgår af ovenstående citat fra den af lønningskommissionen af 1954 afgivne 1. betænkning, har man ved overvejelser om revision af ordningen i stigende grad været opmærksom på dennes betydning for rekrutteringen.

Efter kommissionens opfattelse må stedtillægsordningen søge at tilvejebringe sådanne geografiske variationer i lønnens højde, at staten bliver i stand til at rekruttere den fornødne arbejdskraft til stillinger, hvis ansøgere har valget mellem ansættelse i den offentlige sektor og på det private arbejdsmarked; det drejer sig i første række om flertallet af stillinger i 2.—9. og 11. lkl. som kontorpersonale, ikke-faglærte og faglærte arbejdere, fængselsbetjente, elever og medhjælpere af etatslinierne samt politibetjente. Dette hensyn kan derimod ikke tillægges (større) betydning ved lønfastsættelsen for stillinger, som ikke eller kun i meget begrænset omfang besættes i konkurrence med virksomheder uden for den offentlige sektor. Som eksempler på sådanne personalegrupper kan nævnes socialrådgivere, folkeskolelærere, gymnasielærere, officerer og præster. For sådanne grupper er geografisk begrundede lønsammenligninger med andre lønmodtagere gennemgående uden værdi, og geografiske lønforskelle må alene tilsigte en udligning af eventuelle forskelle i leveomkostninger. I denne forbindelse må det tillægges væsentlig betydning, at tjenestemænd ved forflyttelse fra et tjenestested til et andet ikke bør påføres urimelige ændringer i deres tilvante levestandard.

2. Virkeliggørelsen af denne dobbelte målsætning rejser imidlertid en række problemer af såvel principiel som praktisk karakter.

a. Mens der er mulighed for generelle sammenligninger mellem lønninger til statens tjenestemænd og arbejdere samt funktionærer på det private arbejdsmarked, beskæftiges statens tjenestemænd i vid udstrækning ved arbejde af en sådan karakter, at det kan være vanskeligt i det konkrete tilfælde at finde et

egnet sammenligningsgrundlag på det private arbejdsmarked. Dertil kommer, at for overhovedet at kunne gennemføre lønsammenligninger vil det være nødvendigt at disponere over mere detaljerede lønoplysninger for privatansatte end de hidtil offentliggjorte.

b. Når tjenestemænd skal søges sikret mod urimelige levestandardændringer ved forflyttelse, bliver den første vanskelighed at definere den levestandard, som ønskes sikret. Det er således tænkeligt, at det slet ikke vil have nogen mening at tage udgangspunkt i et bestemt mønster for forbrugsudgifterne; f. eks. vil en tjenestemand, der efter at have forrettet tjeneste i København (med bopæl i en omegnskommune) forflyttes til en mindre provinsby, ikke have de betydelige udgifter, som i København påførtes ham til transport mellem bopæl og tjenestested. Også på en lang række andre områder (som hyppigt vil være vanskelige at definere præcist) vil forbrugsmønstret naturligt påvirkes af de ændrede omgivelser.

I denne forbindelse bemærkes, at især to forhold vil kunne påvirke en tjenestemands levestandard ved flytning til et andet tjenestested. Det ene vedrører udgifter til eventuelle børns uddannelse. Det påvirker eksempelvis i væsentlig grad en tjenestemands levestandard, om hans børn på det gamle tjenestested boede i hjemmet under uddannelsen, og uddannelsesstedet fandtes nær bopælen, mens børnene efter flytningen af hensyn til deres uddannelse enten må bo i en anden by end forældrene eller får store transportomkostninger. Dette problem synes ikke naturligt at kunne løses som led i en stedtillægsordning, eftersom der er tale om udgifter, der kun rammer nogle tjenestemænd, og som endda kun påvirker de pågældende tjenestemands levestandard i en kortere årrække. — Det er vel overhovedet et spørgsmål, om dette problem bør løses gennem foranstaltninger af lønningsmæssig karakter.

Det andet forhold, som kan spille en væsentlig rolle for en tjenestemands levestandard ved flytning, er, at en sådan tjenestemand i mange tilfælde vil være henvist til at overtage en bolig i nyt byggeri og dermed i lokalitetens højeste prisklasse. En løsning af dette problem synes imidlertid ikke på naturlig måde at kunne indpasses i en stedtillægsordning. Problemet størrelsesorden er mindsket en del gennem indførelsen af boligsikringsordningen men synes i øvrigt at måtte tages i betragt-

ning ved fastsættelsen af flyttegodtgørelsen. — Der kan være grund til at bemærke, at af statens ca. 2.500 tjenesteboliger henhører ca. 1.125 — eller knap halvdelen — under forsvarsministeriet, statsbanerne samt post- og telegrafvæsenet. Af statens knap 3.200 lejeboliger (excl. Nyboder) sorterer ca. 2.125 — eller ca. to trediedele — under de tre ovennævnte etater, der har et stort antal flytninger. Dertil kommer, at de for forsvaret gældende regler for flyttegodtgørelse ved forflyttelser med kort mellemrum er væsentligt gunstigere end for tjenestemænd i øvrigt.

Der foreligger ikke noget materiale til belysning af, hvorvidt omflytning mellem tjenestesteder bevirker et uforholdsmæssigt stort antal flytninger for tjenestemænd taget under et. Fra forsvarsministeriet, statsbanerne samt post- og telegrafvæsenet er imidlertid tilvejebragt en række oplysninger om den hyppighed, med hvilken de enkelte tjenestemandsgupper flytter rundt i landet.

Disse oplysninger synes at indebære, at enkelte tjenestemandsgupper har en flytningsfrekvens, der er væsentligt større end for befolkningen som helhed, men at der for størstedelen af tjenestemændene er tale om geografisk ændring af tjenestested i ganske beskeden omfang. Dette forhold synes sammen med det ovenfor nævnte boligproblem at burde bevirke, at spørgsmålet om de gældende regler for flyttegodtgørelser gøres til genstand for nærmere overvejelse.

c. Det har gennem årene været et meget diskuteret spørgsmål, hvorvidt stedtillæg burde ydes efter satsen for tjenestestedet eller bopælen. Der er næppe tvivl om, at boligknapheden og vel også andre forhold har bevirket, at et stigende antal tjenestemænd bor i en anden kommune end den, i hvilken deres tjenestested er beliggende. Dette kunne i og for sig tale til fordel for overgang til bopælskriteriet.

Det forekommer imidlertid stadig betænkeligt at lade bopælen, hvis beliggenhed tjenestemanden ofte har mulighed for at vælge, være bestemmende for stedtillæggets størrelse.

5. Kommissionens grundsynspunkter ved udformningen af en ny stedtillægsordning.

1. Af de grunde, der er fremdraget i det foregående, jfr. også bilag 4 om geografiske løn- og leveomkostningsforskelle, finder kommissionen, at det er af meget væsentlig betyd-

ning for en virkeliggørelse af den opstillede målsætning, at der sker en omlægning og udbygning af den bestående stedtillægsordning.

For at tilvejebringe et praktisk taget udtømmende grundlag for en stedtillægsklassificering ville det imidlertid være nødvendigt at foretage en omfattende prisgeografisk undersøgelse og at sammenholde den med et lønindex (der så vidt muligt skulle foreligge udarbejdet på grundlag af standardberegnedes gennemsnitslønninger for de enkelte byer m. v.).

Selv om et sådant materiale ikke kan tilvejebringes inden gennemførelsen af et nyt lønsystem, synes de foreliggende oplysninger dog at være af så meget bedre kvalitet end det ved de senere revisioner anvendte grundlag, at en omlægning af stedtillægsordningen bør påbegyndes på basis af det nye talmateriale. Det ønskelige materiale bør da søges tilvejebragt til den første revision af en ændret stedtillægsklassifikation.

2. Det vil af de i underbilag 3 opstillede index ses, at hovedstadsområdet, hovedstadens nabokøbstæder og Korsør adskiller sig klart fra de øvrige byer. I en mellemgruppe kommer nogle større provinsløbstæder, hvorefter der er tale om meget jævne overgange fra by til by.

Under hensyn til den store forskel, der er mellem såvel løn- som leveomkostningsniveauet i hovedstadsområdet og Nordøstsjælland på den ene side og det øvrige land på den anden side, forekommer det ønskeligt med en betydelig stedtillægsmæssig forskel mellem disse to områder og andre områder, for hvilke der fastsættes en stedtillægssats.

3. Hvis stedtillæg også fremtidig skal udgøre samme kronebeløb for alle tjenestemænd inden for samme stedtillægskategori, vil en væsentlig forhøjelse af hovedstadssatsen bevirke, at stedtillægget i dette område kommer til at udgøre en uforholdsmæssigt stor del af lønnen for de laverelønnede tjenestemænd.

Dette kunne tale for at fastsætte stedtillægget som en procent af lønnen. Heroverfor står imidlertid, at rekrutteringshensyn for en del højerelønnede stillinger tilsiger en formindskelse af stedtillæggets vægt. Det peger i samme retning, at virkningen af lokale variationer i personskattens niveau er aftagende ved stigende lønhøjde.

4. Kommissionen finder, at de forskellige hensyn bedst vil kunne tilgodeses gennem et

stedtillæg, som udgør en fast procentdel af lønnen, indtil et maksimum nås. Dette maksimum kan eventuelt — målt i kroner — fastholdes over nogle løntrin for derefter at aftrappes.

5. For at undgå, at stedtillægsordningens relative betydning mindskes, uden at der er taget stilling til, hvorvidt de underliggende forhold kan begrunde det, stiller kommissionen forslag om, at stedtillægssatserne reguleres i takt med lønnen i øvrigt.

6. Som det fremgår af afsnit 2.1 i bilag 4 om stedtillægsordningen, var gennemsnitslønnen for en ikke-faglært arbejder i en række byer i 1965-66 efter det foreliggende ca. 30 pct. — gennemsnitligt ca. 7.000 kr. årligt — lavere end i hovedstaden; for en faglært arbejder var de tilsvarende tal godt 30 pct., svarende til gennemsnitligt godt 8.000 kr.

Efter kommissionens opfattelse vil det ikke være rimeligt nu at fastlægge en stedtillægssats på 7.000—8.000 kr. for hovedstadsområdet, således som de foreliggende lønoplysninger isoleret set kunne begrunde det. Indførelsen af et stedtillæg af denne størrelse ville for det første betyde et voldsomt brud med den hidtidige ordning, under hvilken det højeste tillæg udgør 1.356 kr., for det andet kan det foreliggende materiale næppe begrunde en så kraftig udbygning af stedtillægssforskellene i det enkelte tilfælde.

Det vil derfor efter kommissionens opfattelse, indtil et mere tilfredsstillende materiale er tilvejebragt, være det rimeligste ikke at forringe stedtillægsklassificeringen på noget punkt (bortset fra en aftrapning for de højere-lønnede) og kun gennemføre forhøjelser af stedtillægssatserne, hvor dette ud fra forskelle i leveomkostningerne vil være velbegrundet. Denne løsning vil indebære en følelig lettelse i rekrutteringsvanskelighederne i hovedstadsområdet, hovedstadens såkaldte købstadsring samt enkelte større provinsbyer, eftersom leveomkostningsniveauet disse steder i sig selv kan berettige til en væsentlig forhøjelse af stedtillægssatserne.

7. For så vidt angår kommissionens forslag til ny stedtillægsordning henvises til betænkningens 3. del.

6. Andre geografisk betingede lønforskelle på tjenestemandsområdet.

1. Den vigtigste ordning ved siden af stedtillægget er utvivlsomt den i 1954 indførte

og siden stærkt udvidede ødetillægsordning inden for forsvaret. Således som ordningen nu er udformet, kan tjenestemænd, der forretter fast tjeneste ved et af ca. 70 nærmere angivne tjenestesteder, og som af boligsituationen på eller ved tjenestestedet nødsages til at bosætte sig således i forhold til dette, at der påføres dem ekstra udgifter, få godtgørelse dels for transportudgifter mellem hjem og tjenestested i det omfang disse udgifter overstiger visse mindstebeløb, dels til udligning af det beløb, hvormed stedtillægget på bopælen måtte overstige stedtillægget på tjenestestedet.

Tillægget kommer til udbetaling til såvel militære som civile tjenestemænd under forsvaret (herunder civilforsvaret) og desuden til tjenestemænd fra andre styrelsesgrene, når de pågældende har tjenestested inden for et område, der er henført til ødetillægsordningen.

2. Under post- og telegrafvæsenet ydes der — ud fra ødetillægssynspunkter — til tjenestemænd og aspiranter, der er såvel tjenstgørende som bosiddende ved Reersø radio, Skamlebæk radio eller ved forstærkerstationen på Rømhø, et bestillingstillæg på 510 kr. årlig.

3. Personalet ved ti nærmere angivne fængsler og fængselsafdelinger m. v. oppebærer i henhold til normerings- og klassificeringsloven et bestillingstillæg på 300—510 kr. årligt. Tillægget må anses for at være beslægtet med det ovennævnte ødetillæg inden for forsvaret.

4. Ved gennemførelsen af den ovenfor nævnte prisgeografiske undersøgelse bør det overvejes, om der er grundlag for dels en særlig hensyntagen i stedtillægsmæssig henseende til de mange, mere eller mindre isolerede øer, jfr. at der tidligere har været anvendt lavere pointsgrænser for sådanne øer, dels en revision af de foran nævnte ødetillægsordninger.

5. Ændring af tjenestemandslønningerne.

1. Omklassificering.

1. Den løn, som er fastsat for en tjenestemandsstilling, kan ændres gennem stillingens omklassificering samt gennem ændring af lønnens enkelte bestanddele.

2. Antallet af tjenestemandsstillinger er normeret og de enkelte stillinger klassificeret i normerings- og klassificeringsloven af 1958 med senere ændringer på de årlige norme-

ringslove. For store grupper af bundstillinger er antallet dog fastsat i de årlige finanslove.

Der er kun på et enkelt punkt i lovgivningen givet regler for en ændring af klassificeringen: I medfør af lønningslovens § 46, stk. 3, indeholdes hvert fjerde år på forslaget til normeringsloven en såkaldt embedsregulering, dvs. omklassificering af stillingerne som stationsforstander, postmester, telegrafbestyrer, toldforvalter, fyrmester og lign. — Forslagene til omklassificering udarbejdes på grundlag af en vurdering af den arbejdsbyrde, som påhviler de enkelte tjenestesteder, der omfattes af embedsreguleringen.

Ud over ændring af en stillings lønningsklasse kan omklassificering ske gennem indførelse af eller ændring i bestillingstillæg til den tjenestemand, som varetager den pågældende stilling.

2. Regulering af lønnens bestanddele.

1. Den egentlige tjenestemandsløn — den såkaldte faste lønning — består af en begyndelsesløn (med eventuelle alderstillæg) i henhold til lønnings- og pensionslovens § 84 samt eventuelle personlige, pensionsgivende tillæg i henhold til samme lovs § 28; hertil kommer dyrtidstillæg (§ 87), overenskomststillæg (§ 88), den særlige feriegodtgørelse (§ 13) og eventuelt stedtillæg (§§ 93—96). Til de enkelte tjenestemandstillinger kan være knyttet bestillingstillæg, der reguleres i medfør af lovens § 90.

Ud over den faste lønning kan endvidere oppebæres honorarer, der ydes for regelmæssigt merarbejde eller for arbejdsydelser, som det ikke tjenstligt kan pålægges de enkelte tjenestemænd at præstere.

Endelig kan oppebæres de i lønnings- og pensionslovens 2. del omhandlede ydelser; disse ydelser tilsigter enten at holde tjenestemanden helt eller delvis skadesløs for udgifter, som tjenesten påfører ham (f. eks. time- og dagpenge under tjenesterejser og flyttegodtgørelse til hel eller delvis dækning af udgifter i forbindelse med forflytninger), eller at vederlægge tjenestemanden for tjeneste udført under særlige forhold (f. eks. ved overarbejde, delt tjeneste, tjeneste om natten samt tjeneste på søn- og helligdage). Den sidstnævnte gruppe af ydelser kan fuldt ud eller i det væsentlige betragtes som løn.

2. I henseende til regulering kan de enkelte

lønbestanddele opdeles i følgende hovedgrupper:

(a) Lønrammerne, stedtillæggets satser (og det geografiske område, der henføres til højstesatsen), repræsentationstillæg, den særlige feriegodtgørelse, honorarers og bestillingstillæggs grundbeløb (for de indtægtsbestemte bestillingstillæg dog kun grundbeløbets maksimum) samt (grund)satserne for visse særlige ydelser er angivet i lønningslovgivningen eller på finansloven og kan kun reguleres gennem lovændring.

Mens de fleste af disse satser m. v. er ændrede fra tid til anden, gælder det om lønrammerne, at disse siden tjenestemandsløven af 1919 praktisk taget kun er ændrede ved en lovrevision i 1927 samt på grundlag af forslag fra lønningskommissionerne af 1929, 1943 og 1954.

(b) I lønnings- og pensionslovens §§ 87 og 90 er givet regler dels for, hvilke udsving i reguleringspristallet der skal udløse dyrtidstillæg til de i § 84 nævnte lønninger (med visse tillæg), henholdsvis til bestillingstillæg og honorarer, dels for dyrtidstillæggets størrelse. Tilsvarende regler findes for en række særlige ydelser.

(c) I lønnings- og pensionslovens § 93, stk. 2, 2.—4. afsnit, er indeholdt retningslinier for købstædernes henførelse til stedtillæggets satsgrupper, og i § 96 er angivet dels kriterierne for klassificering af andre kommuner og dele af kommuner på stedtillægsklasser, dels at der hvert tredje år ved bevilling på finansloven skal ske revision af stedtillægsklassificeringen, jfr. nærmere herom i afsnit 4.

(d) I lønnings- og pensionslovens § 88 er det bestemt, at der efter forhandling mellem finansministeren, nu ministeren for statens lønnings- og pensions væsen, og tjenestemandenes centralorganisationer med hjemmel på bevillingslov for nærmere fastsatte perioder ad gangen kan ske forhøjelse eller nedsættelse af de i § 84 fastsatte lønninger med en eller flere portioner overenskomststillæg, idet lovbestemmelsen samtidig indeholder en skala for overenskomststillæggets portionsstørrelse.

Lovgivningen indeholder ingen regler om grundlaget for ydelse af overenskomststillægsportioner, men i 1. betænkning fra lønningskommissionen af 1954 hedder det (side 76) om de foreskrevne forhandlinger mellem mi-

nisteren og tjenestemændenes centralorganisationer:

»... Der vil herunder kunne tages hensyn til lønudviklingen på det private arbejdsmarked, indkomstudviklingen i den øvrige del af samfundet, eventuelle ændringer i folkepensionsbidragets størrelse og andre forhold, som skønnes relevante ved fastsættelsen af tjenestemandslønningerne.«

(e) Om en række særlige ydelser gælder, at det i lovgivningen er fastsat, at der under omstændigheder, som i varierende omfang er definerede i loven, skal ydes en særlig betaling.

Flertallet af disse ydelser er regulerbare efter regler, som er fastsat efter forhandling med tjenestemændenes centralorganisationer.

(f) Med hjemmel på bevillingslov fastsættes efter samme retningslinier som for det under (d) nævnte overenskomstillæg og ligeledes efter forhandling med tjenestemændenes centralorganisationer et såkaldt midlertidigt tillæg til bestillingstillæg og honorarer.

3. Lønudviklingen på det private arbejdsmarked som sammenligningsgrundlag.

1. I de senere år har lønudviklingen på det private arbejdsmarked spillet en væsentlig rolle ved forhandlinger om ændring i overenskomstillæggets størrelse. Dette må siges at være naturligt, men andre momenter — f. eks. de af lønningskommissionen af 1954 anførte, jfr. det foran gengivne citat fra kommissionsbetænkningens 1. bind — må også influere på lønreguleringen.

Som udtryk for lønudviklingen på det private arbejdsmarked er de bevægelser, der lader sig udlede af Dansk arbejdsgiverforenings statistik, tillagt stor vægt. Man må imidlertid være opmærksom på, at denne statistik ikke uden videre kan tages som udtryk for lønniveauet eller lønudviklingen på det private arbejdsmarked. For det første tør det ikke betragtes som givet, at lønudviklingen for de industriarbejdere, der er ansat hos arbejdsgiverforeningens medlemmer, er noget fulgyldigt udtryk for lønudviklingen blandt andre industriarbejdere. For det andet savnes tal til belysning af lønudviklingen for andre lønmodtagergrupper end industriarbejderne — ikke mindst fordi adskilligt tyder på, at lønudviklingen for en række større lønmodtagergrupper ikke er forløbet parallelt med industriarbejdernes i de senere år. Og ende-

lig vil anvendelse af et samlet udtryk for den gennemsnitlige lønstigning medføre, at der ikke tages fornødent hensyn til eventuelle forskydninger mellem de enkelte faggrupper, der omfattes af statistikken.

Med den ufuldstændige indkomststatistik, som i dag er til rådighed, er det imidlertid anset for nødvendigt at tillægge arbejdsgiverforeningens omhandlede statistik større vægt i reguleringsovervejelse, end materialet i sig selv kan begrunde.

Det vil derfor være naturligt at pege på de årsager, som kan føre til ændret løngennemsnit i denne statistik (såvel som i de af visse lønmodtagerorganisationer beregnede løngennemsnit).

Sådanne ændringer kan inddeles i tre hovedgrupper, nemlig: (a) overenskomstmæssigt aftalte lønændringer, (b) dyrtidstillæg og (c) en restændring, der ofte betegnes lønglidning. Som årsager til restændringer kan nævnes: lønændringer i henhold til minimallønsaftaler; ændrede akkordlønsaftaler, f. eks. som følge af overgang til højere teknik; ændrede regler for fastsættelse af tillæg; individuelt betegnede ændringer, der f. eks. begrundes i anciennitet; anvendelse af bedre uddannet arbejdskraft; forskydninger i den traditionelle anvendelse af arbejdskraften; produktionsomlægninger; lønændringer, der har deres grundelse i forskydninger mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft som følge af f. eks. ændring i arbejdskraftens sammensætning efter alder, køn og beskæftigelsessted, øget efterspørgsel efter visse typer af arbejdskraft og endelig mere generelt en utilstrækkelig samfundsøkonomisk balance.

2. På tjenestemandsområdet vil man genfinde alle de anførte tre hovedgrupper af årsager til lønændring, omend med et ofte ganske væsentligt ændret indbyrdes størrelsesforhold. Til de overenskomstmæssigt aftalte lønninger svarer umiddelbart overenskomstillægsporportionerne. Disse har imidlertid ydet tjenestemændene ækvivalens også for en væsentlig del af den konstaterede reststigning. Det kan også anføres, at en forhøjelse af stedtillægssatserne vil svare til en geografisk begrundet lønglidning på det private arbejdsmarked.

Dyrtidstillægget genfindes ligeledes umiddelbart på tjenestemandsområdet, men da tjenestemændene får omtrent fuld dækning for prisstigninger, mens industriarbejdere, der omfattes af overenskomster mellem Dansk ar-

bej ds giver f o rening og LO, efter den i 1967 aftalte forhøjelse gennemsnitligt får ca. tre fjerdedele kompensation, har en del af den på det private arbejdsmarked konstaterede reststigning fundet sin modsvarighed i tjenestemandslønningernes stigning som følge af dyrtidstillæg. Endelig kan de gennemsnitlige tjenestemandslønninger i begrænset omfang forhøjes ved »reststigning«, f. eks. gennem omklassificeringer og andre forbedringer på de årlige normeringslove, overvejende nyan-sættelse af højerelønnede tjenestemænd, forhøjelse af særlige ydelser og forskydning i tjenestemandsgruppens sammensætning efter alder, køn og tjenestestedernes beliggenhed.

Til belysning af den nævnte reststignings betydning kan nævnes, at ved en undersøgelse over den femårige periode 1958-59—1963-64 opgjordes reststigningen for tre styrelser, der i tilsammen beskæftiger ca. tre femte dele af statens tjenestemænd, til ca. 4,6 pct.; heraf kunne 1—1½ pct. henføres til de ved lønrevisionen i 1958 aftalte ændringer, således at den egentlige reststigning udgjorde 3,1—3,6 pct., svarende til en årlig reststigning på gennemsnitligt 0,6—0,7 pct.

6. Kommissionens synspunkter vedrørende udformning af lønsystemet.

1. Som nævnt ovenfor under afsnit 3.7 anbefaler kommissionen, at lønrammerne udformes med ensartet procentvis afstand mellem de enkelte løntrin, og således at afstanden mellem de enkelte lønrammer kommer til at svare til et eller flere alderstillæg (løntrin).

2. De opstillede lønstørrelser vil som hidtil kunne reguleres gennem dyrtidstillæg og overenskomstillæg samt gennem omklassificering af de enkelte stillinger.

Der er i kommissionen enighed om, at det næppe vil være muligt i enkeltheder at fastlægge det samlede grundlag for fremtidige reguleringer af tjenestemandslønningerne. Dette skyldes bl. a., at der i det omgivende samfund kan indtræde sådanne ændringer, at det — som f. eks. ved de senere års udbygning af den sociale alderssikring — viser sig ønskeligt eller påkrævet at foretage en egentlig reform af tjenestemændenes ansættelsesvilkår.

Men selv uden sådanne omfattende ændringer vil det være betænkeligt at fastlåse grundlaget for lønreguleringer. Der henvises i denne

forbindelse til de i kap. 3, afsnit 3.2.A. anførte synspunkter om forhandlingsrettens indhold.

3. Såfremt omklassificeringer — som hidtil — kun spiller en ganske underordnet rolle i forhold til den samlede lønmasse, og de særlige ydelser bevæger sig i takt med den faste lønning, knytter der sig ikke større betænkelighed til anvendelse af den hidtidige form for lønregulering.

Da det imidlertid er forudsat, at der bør kunne ske omklassificeringer i væsentligt større omfang end hidtil, og da der ikke er sikkerhed for, at de særlige ydelsers størrelse vil udvikle sig parallelt med den faste lønning, anser kommissionen det for en praktisk nødvendighed, at den samlede lønmasse inddrages i overvejelserne omkring kommende justeringer af tjenestemandslønningerne, og at der sker koordination af de enkelte forhandlinger om ændring af denne lønmasse.

4. En ændret justering efter de anførte synspunkter lader sig gennemføre på principielt samme måde som den hidtidige regulering gennem omklassificeringer på normeringsloven, ydelse af dyrtidstillæg og overenskomstillæg, revisioner af stedtillægsordningen samt ændringer i de særlige ydelser, der kan betragtes som arbejdsvederlag.

En fortsat anvendelse af denne fremgangsmåde vil blandt andet indebære, at der ud over de fastsatte lønrammer i løbet af kort tid må formodes at fremkomme tillæg eller fradrag som følge af dyrtid og aftaler om overenskomstillæg. Disse ændringer vil som omtalt foran under kap. 1, afsnit 3.7., også bevirke »interval spring«, hvis der ikke sker omlægning af overenskomstillægget, der nu er opbygget som portioner, som ydes med samme kronebeløb inden for ret store lønintervaller.

5. Efter kommissionens opfattelse bør dyrtidsreguleringen have samme indhold som hidtil, og der stilles forslag om, at lønningerne fastsættes som et grundbeløb, hvortil kommer dyrtidstillæg. Dette sker enklest ved, at lønningerne reguleres med 3 pct. for hver tre points udsving i reguleringspristallet, og således at eventuelle overskydende points henstår til næste regulering.

Denne reguleringsform svarer i princippet ganske til den i lønnings- og pensionslovens § 87, stk. 1 og 2, indeholdte, idet stedtillæg dog ikke hidtil har været underkastet automa-

tisk dyrtidsregulering, jfr. det herom anførte i afsnit 4.

6. Kommissionen foreslår endvidere, at lønningernes grundbeløb ved den i kapitel 3, afsnit 3.2, omhandlede generelle justering af lønskala alle ændres med samme procent, svarende til det nuværende overenskomstillæg, og at de herved fremkomne beløb udgør de nye grundbeløb, der dyrtidsreguleres som ovenfor nævnt.

7. Endelig stiller kommissionen forslag om en mere teknisk betonet forenkling af lønningernes opbygning på følgende to punkter:

(a) I henhold til lønnings- og pensionslovens § 87, stk. 3, forhøjedes lønningerne pr. 1. oktober 1963 med 1 pct. uafhængigt af bevægelsen i reguleringspristallet.

Denne bestemmelse må ses i forbindelse med overgangen fra det daværende særpristal til reguleringspristallet og har således en særlig begrundelse. Bestemmelsen bør ikke finde anvendelse under en nyordning af reguleringsmekanismen.

Kommissionen foreslår derfor, at den nævn-

te procent indregnes i grundbeløbet for tjenestemandslønningerne.

(b) Med hjemmel i lønnings- og pensionslovens § 13, stk. 1, 2. pkt., ydes der en særlig feriegodtgørelse, som for tiden andrager 1/4 pct. af nettolønnen (bortset fra stedtillæg) pr. 1. april i det enkelte finansår, i hvilket den særlige feriegodtgørelse kommer til udbetaling.

Også denne feriegodtgørelse har sin særlige begrundelse og bør ikke finde anvendelse ved en nyordning af lønfastsættelsen for tjenestemændene. I stedet bør der — i overensstemmelse med princippet i ferieloven — ydes en særlig feriegodtgørelse på $\frac{3}{4}$ pct. af lønnen.

Kommissionen foreslår som led i en sådan nyordning, at $\frac{3}{4}$ pct. af den nuværende særlige feriegodtgørelse indregnes i grundbeløbet, og at de resterende $\frac{3}{4}$ pct. udbetales som en særlig feriegodtgørelse.

8. Kommissionens forslag til konkret udformning af lønrammer m. v. vil blive fremsat i betænkningens 3. del.

Kapitel 5.

Redegørelse fra udvalg IV vedrørende tjenestemænd i folkeskolen.

Ved skrivelse af 28. december 1966 fra tjenestemandskommissionen af 1965 nedsattes et udvalg (udvalg IV) med den opgave at undersøge, hvorvidt de af tjenestemandskommissionen af 1965 i november 1966 skitserede principper for et nyt tjenestemandssystem kunne bringes til anvendelse på lærere i folkeskolen.

Udvalget fik følgende sammensætning: Afdelingschef H. C. Fedders, ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen, formand. Undervisningsdirektør Hans Jensen, undervisningsministeriet.

Kontorchef P. Bilfeldt, undervisningsministeriet.

Skatterådsformand Hans Lund, MF.

Bankkasserer Jens Frandsen, MF.

Oberst Adam Møller, MF.

Fhv. minister K. Helveg Petersen, MF.

Lærer Erik Sigsgård, MF.

Forretningsfører Egon Rasmussen, Statstjenestemændenes centralorganisation I.

Trafikkontrollør Erik Svendsen, Statstjenestemændenes centralorganisation II.

Generalmajor H. C. Engell, Danske statsembetsmænds samråd.

Overlærer Stinus Nielsen, Danmarks Lærerforening.

Overlærer Jørgen Jensen, Danmarks lærerforening.

Efter afholdelse af folketingsvalg i januar 1968 skete der ved kommissionens skrivelse af 27. februar 1968 følgende ændringer i udvalgets sammensætning:

Fhv. minister Ivar Nørgaard, MF, indtrådte i stedet for skatterådsformand Hans Lund, MF.

Rektor Bernhard Baunsgaard, MF, indtrådte i stedet for minister K. Helveg Petersen, MF.

Jord- og betonarbejder Chr. Madsen, MF, indtrådte i stedet for lærer Erik Sigsgård, MF.

Kommunelærer Sv. E. Kjær Rasmussen, MF, indtrådte.

Professor Børge Diderichsen udtrådte.

Som sekretærer for udvalget har fungeret ekspeditionssekretær H. Folmer-Skov, undervisningsministeriet, og fuldmægtig Allan Nielsen, ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Efter en indledende drøftelse i et plenarmøde den 15. marts 1967 nedsattes en arbejdsgruppe bestående af udvalgets medlemmer med undtagelse af repræsentanterne for de politiske partier.

Resultatet af arbejdsgruppens overvejelser er nedfældet i nedenstående redegørelse af 9. januar 1968.

Arbejdsgruppens redegørelse.

Indledning.

De gældende regler vedrørende ansættelsesvilkårene m. v. for lærere i folkeskolen findes for hovedpartens vedkommende i lov nr. 156 af 7. juni 1958 om lønninger m. m. til folkeskolens lærere (lærerlønningsloven) med senere ændringer, jfr. lov nr. 165 af 12. maj 1965 og lov nr. 167 af 11. maj 1966. Adskillige af bestemmelserne i denne lov er indholdsmæssigt stort set identiske med bestemmelserne i lov nr. 154 af 7. juni 1958 om lønninger og pensioner m. v. til statens tjenestemænd med senere ændringer. Imidlertid afviger lærerlønningsloven på visse punkter fra lønnings- og pensionsloven, ligesom den praksis, der har udviklet sig, i visse tilfælde afviger fra den praksis, der er fulgt ved administrationen af lønnings- og pensionsloven.

Endvidere er der i andre love indeholdt bestemmelser om folkeskolelærernes ansættelsesvilkår, jfr. således lov nr. 160 af 18. maj 1937 om folkeskolen (folkeskoleloven) med senere ændringer, jfr. lovbekendtgørelse nr. 279 af 8. juli 1966, specielt lovens kapitel 3,

samt lov nr. 200 af 12. april 1949 om det kommunale skolevæsens styrelse og tilsyn (skoletilsynsloven) med senere ændringer, jfr. lovbekendtgørelse nr. 73 af 22. februar 1962 og lov nr. 164 af 12. maj 1965, specielt kapitel IV.

Endelig findes der på tekstanmærkninger til § 20 i de årlige bevillingslove visse særbestemmelser for lærere i folkeskolen.

Det skal særlig bemærkes, at lærere ansat under Københavns kommunale skolevæsen ikke er omfattet af lærerlønningslovens bestemmelser, idet disse læreres ansættelsesvilkår er reguleret ved kommunale vedtægter. I det efterfølgende har man under de enkelte emner omtalt de afvigelser, som må anses for at være af væsentlig betydning i den her omhandlede relation.

Arbejdsgruppen, der har afholdt i alt 11 møder, har med udgangspunkt i disse lovbestemmelser og den gældende praksis overvejet, om de af tjenestemandskommissionen i november 1966 skitserede principper for et nyt tjenestemandssystem kan bringes til anvendelse på lærere i folkeskolen m. v. og skal vedrørende de enkelte i skitsen indeholdte punkter bemærke følgende:

1. Alder, aspiranttjeneste og anciennitet.

Alder.

For statstjenestemænd er de gældende aldersmæssige betingelser for tjenestemandsansættelse fastsat i lønnings- og pensionslovens § 6, stk. 5, hvorefter første ansættelse i en tjenestemandstilling i 1.—20. lønningsklasse er betinget af 2 års tilfredsstillende tjeneste efter det fyldte 19. år. Derimod er der ikke i loven fastsat nogen øvre aldersgrænse som betingelse for fastansættelse, men i henhold til lovens § 49, stk. 2, gives der ikke pensionsret, såfremt første ansættelse sker efter det fyldte 40. år, medmindre hjemmel hertil opnås ved normeringslov. Af hensyn til statens pensionsbyrde finder ansættelse normalt sted i en så tidlig alder som muligt under hensyntagen til den enkelte stillings karakter og den uddannelse, denne kræver, jfr. finansministeriets cirkulære af 23. oktober 1947. Efter praksis er højeste aldersgrænse 30 år eller derunder for hovedparten af stillingsgrupperne, og kun for aspiranter til stillinger, der forudsætter en længerevarende uddannelse, er det godkendt, at der finder tjenestemand-

ansættelse sted af ansøgere, der er et godt stykke over 30 år.

I lærerlønningsloven er der ikke fastsat nogen laveste aldersgrænse for tjenestemandsansættelse, men under hensyn til den uddannelse, folkeskolelærerne skal gennemgå for at kvalificere sig til embeder i folkeskolen, vil ansættelse altid finde sted efter det fyldte 21. år. Vedrørende den øvre aldersgrænse er det ligesom for statstjenestemænd en betingelse for at opnå pensionsret, at ansættelse sker inden det fyldte 40. år, idet lønnings- og pensionslovens bestemmelser om pension finder anvendelse på lærere i folkeskolen, jfr. lærerlønningslovens § 39. Imidlertid er praksis tilrettelagt således, at ansættelse med pensionsret, såfremt de øvrige ansættelsesbetingelser er opfyldt, altid finder sted, når blot ansættelsen kan ske inden lærerens fyldte 40. år.

I forhold til den for statstjenestemænd gældende praksis må denne praksis, der bl. a. er begrundet med ønsket om at stimulere tilgangen til læreruddannelsen, betegnes som betydelig mere lempelig. Endvidere bemærkes, at det relativt hyppigt sker, at en lærer, der er ansat under staten, i Københavns kommunale skolevæsen eller ved en privat skole, søger overflytning til en lærerstilling i folkeskolen efter det fyldte 40. år, men i sådanne tilfælde vil de pågældende normalt være berettiget til pension fra staten, kommunen eller være omfattet af en statsgaranteret pensionskasseordning, hvorfor de i medfør af lønnings- og pensionslovens § 50, jfr. lærerlønningslovens § 39, kan overføre deres pensionsret, uanset at ansættelsen sker efter det fyldte 40. år.

Imidlertid forekommer det ikke sjældent, at ansættelse og navnlig genansættelse uden pensionsret finder sted af lærere, der er fyldt 40 år. Forslaget om en lempelse af alderskravene vil — omend det ikke betyder nogen væsentlig ændring i forhold til den i folkeskolen anvendte praksis — således også være af betydning for folkeskolen, og arbejdsgruppen kan derfor anbefale, at forslaget også gennemføres for folkeskolens lærere.

A spiranttjeneste.

Ligesom for statstjenestemænds vedkommende er første ansættelse i en stilling som lærer i folkeskolen betinget af mindst to års tilfredsstillende aspiranttjeneste, jfr. lærerløn-

ningslovens § 42, stk. 2. Imidlertid kan kravene til aspiranttjenesten i medfør af bestemmelserne i § 42, stk. 2 og 3 i lærerlønningsloven under visse betingelser lempes noget. I undervisningsministeriets bekendtgørelse af 26. august 1946 er der således fastsat nærmere regler om aspiranttjeneste og praktisk virksomhed som betingelse for ansættelse i folkeskolens lærerembeder. I henhold hertil kan ikke alene egentlig ansættelse som aspirant ved det pågældende skolevæsen godtages som aspiranttjeneste, men tillige tjeneste som aspirant til en anden lærerstilling i folkeskolen eller til en af statens lærerstillinger, ligesom tidligere beskæftigelse som timelærer eller vikar kan træde i stedet for aspirantansættelse. Desuden kan tjeneste ved private skoler, herunder bl. a. højskoler og landbrugsskoler, samt ved forskellige forsorgsinstitutioner m. v., godkendes som aspiranttjeneste. Det er et som hovedregel ufravigeligt krav, at den undervisningsvirksomhed, der godkendes som aspiranttjeneste, skal ligge efter bestået lærereksamen.

Arbejdsgruppen finder, at det for statstjenestemænd skitserede forslag, hvorefter aspirantordningen forudsættes afløst af en ansættelse på prøve af en passende varighed, også vil kunne anvendes inden for folkeskoleområdet. Det forudsættes herved, at prøve-ansættelsen ved første antagelse i folkeskolen kan anses for udstået efter samme principper, som aspiranttjeneste efter de nugældende regler kan ækvivaleres ved forudgående undervisningsvirksomhed uden for folkeskolen.

Det skal i forbindelse hermed bemærkes, at aspiranttiden for lærere under Københavns kommunale skolevæsen normalt kun er et år, og at man i visse tilfælde fraviger kravet om, at den som aspiranttjeneste godkendte undervisningsvirksomhed skal ligge efter bestået lærereksamen. Dette sidste sker således i tilfælde, hvor en elev fra et aftenseminarium i studietiden har virket som fast vikar.

Dette har bevirket, at en aspirantansættelse, når aspiranten ved antagelsen er mellem 38 og 39 år, vil føre til tjenestemandsansættelse uden pensionsret i folkeskolen uden for Københavns kommune, medens ansættelse i Københavns kommune vil være forbundet med pensionsret, der kan forlanges overført til folkeskolen uden for København ved senere overgang hertil.

Arbejdsgruppen finder det principielt uhel-

digt, at der inden for folkeskolen findes forskelligheder af denne art, men spørgsmålet må antages at blive løst ved den skitserede nyordning med lempelse af aldersgrænsen for tjenestemandsansættelse med pensionsret og afløsning af aspirantordningen med ansættelse på prøve.

Anciennitet.

I henhold til lønnings- og pensionslovens § 6 stk. 5, regnes lønningsancienniteten for statstjenestemænds vedkommende fra ansættelsen som aspirant, dog tidligst fra det 21. år. Tidligere beskæftigelse uden for staten berettiger normalt ikke til, at der tillægges tjenestemanden yderligere anciennitet, medmindre særlig hjemmel enten forefindes, jfr. f. eks. lønnings- og pensionslovens § 6, stk. 7, for så vidt angår sygeplejersker, plejere og plejersker, eller fornøden hjemmel tilvejebringes på de årlige normeringslove.

For lærere i folkeskolen regnes lønningsancienniteten fra den pågældendes faste ansættelse i stillingen med tillæg af den tid, der er godkendt som aspiranttjeneste for den pågældende, jfr. det i henhold til lærer lønningslovens § 43, stk. 5, udstedte cirkulære af 20. maj 1960 om lønningsanciennitet m. v. for folkeskolens lasrere. Under visse nærmere angivne betingelser kan der i lønningsancienniteten medregnes tidligere lærervirksomhed i folkeskolen, i lærerstillinger under staten, ved private skoler, eksamenskursus og institutioner m. v. samt: anden pædagogisk virksomhed efter undervisningsministeriets skøn i det enkelte tilfælde.

De nævnte bestemmelser om beregning af lønningsanciennitet for lærere i folkeskolen må ses i sammenhæng med bestemmelserne i lærerlønningslovens § 43, stk. 2—4, om placering af lærere ved oprykning til højere eller nedrykning til lavere stilling inden for folkeskolen. I modsætning til de tilsvarende bestemmelser i lønnings- og pensionslovens § 27, der foruden i tilfælde af overgang mellem stillinger i staten efter praksis også anvendes ved en tjenestemand's overgang til statstjenesten fra en stilling omfattet af en anden lønningslov, f. eks. lærerlønningsloven, er de nævnte regler i lærerlønningslovens § 43 alene anvendelige ved flytninger inden for lærerlønningslovens lønningsklasser. Denne begrænsning i anvendelsen af § 43 er nødvendig for at hindre, at lærere, som efter en vis

tids ansættelse i en lønningsmæssigt højere placeret lærerstilling, f. eks. i en statsinstitution eller i Københavns kommune, ved overgang til folkeskolen skal indplaceres på et højere trin, end hans samlede undervisningsvirksomhed tidsmæssigt berettiger ham til. Bestemmelsen medfører imidlertid i særlige tilfælde forskelsbehandlinger i forbindelse med den lønmæssige indplacering. Således kan det nævnes, at en i anden stilling end lærerstilling ansat tjenestemand i staten (eller Københavns kommune), der kvalificerer sig til og opnår ansættelse som lærer ved en statsskole (henholdsvis ved Københavns kommunes skolevæsen), skal indplaceres fra den hidtidige lønningsklasse i overensstemmelse med reglerne i lønnings- og pensionslovens § 27, medens den pågældende, såfremt ansættelse finder sted i folkeskolen uden for København, herunder også ved et kommunalt gymnasiums realafdeling, må begynde som aspirant og som oftest må afskediges fra sin hidtidige tjenestemandsstilling.

Uanset at de her nævnte situationer er relativt sjældne, har arbejdsgruppen dog ment at burde fremdrage den på dette område eksisterende konflikt mellem lønmæssig indplacering og lønningsanciennitetsberegning baseret på tidsmæssig medregning af tidligere virksomhed. Arbejdsgruppen forudsætter, at de fremtidige regler om fastsættelse af lønningsanciennitet på grundlag af forudgående beskæftigelse tilrettelægges således, at forskelligheder af denne art kan undgås bl. a. med henblik på det udtalte ønske om opnåelse af en lettere adgang for tjenestemænd til at skifte stilling.

De nugældende regler for medregning af tidligere undervisningsvirksomhed eller anden pædagogisk virksomhed ved ansættelse som lærer i folkeskolen må betegnes som noget gunstigere end den praksis, der i almindelighed følges for statens tjenestemænd med hensyn til medregning af forudgående beskæftigelse ved fastsættelse af lønningsanciennitet. Arbejdsgruppen finder det derfor uden betænkeligheder at anbefale, at den skitserede udvidelse af de eksisterende muligheder for tildeling af lønningsanciennitet for statens tjenestemænd også bringes til anvendelse inden for folkeskolens område, i hvilken forbindelse det kan nævnes, at der i stadigt større omfang er seminarieuddannede personer, der anvendes til arbejde, som i henseende til spørgsmålet

om beregning af lønningsanciennitet ikke altid betragtes som værende af egentlig undervisningsmæssig karakter, således f. eks. i Danmarks radio samt ved bistand for udviklingslandene m. v.

Udtrædelsesgodtgørelse.

I den af tjenestemandskommissionen af 1965 skitserede nyordning er det i tilslutning til de foran omhandlede spørgsmål vedrørende smidiggørelse af tjenestemandsansættelsen og større fluktuation i ansættelsesforholdene anført, at man finder det rimeligt, at der foretages en ændring af reglerne om udtrædelsesgodtgørelse til tjenestemænd, der forlader statstjenesten før den normale afgangsalder.

De gældende regler om udtrædelsesgodtgørelse er for statstjenestemænd fastsat i lønnings- og pensionslovens § 50, stk. 3, der også finder anvendelse for lærere i folkeskolen, jfr. lærerlønningslovens § 39.

Arbejdsgruppen finder det naturligt, at de til enhver tid gældende regler for udtrædelsesgodtgørelse for statstjenestemænd også fremover bliver bragt til anvendelse på lærerne i folkeskolen.

På grund af, at flertallet af de lærere, der fratræder deres stilling, ofte vil tage ansættelse i staten eller ved andre skoleformer, hvor der er etableret pensionsordninger helt svarende til den for statstjenestemænd gældende, må det antages, at en ændring af reglerne om udtrædelsesgodtgørelse ikke vil få større praktisk betydning inden for folkeskolen.

2. Tjenestens udførelse.

Bibeskæftigelse.

Ifølge lønnings- og pensionslovens § 44, stk. 1, kan en statstjenestemand kun have beskæftigelse uden for statstjenesten. for så vidt og i det omfang det er foreneligt med den samvittighedsfulde udførelse af hans pligter som tjenestemand og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid. I samme paragrafs stk. 2—4 findes der nærmere regler, hvorefter tjenestemanden, forinden han påbegynder forretnings- eller erhvervsvirksomhed, overtager en uden for statstjenesten liggende beskæftigelse eller indtræder i bestyrelsen for et erhvervmæssigt selskab, skal foretage anmeldelse til den pågældende styrelse herom.

Tilsvarende bestemmelse finder anvendelse

på folkeskolens lærere. jfr. lærerlønningslovens § 31.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at den påtænkte liberalisering af reglerne om statens tjenestemænds adgang til beskæftigelse uden for tjenesten, hvorefter anmeldelsespligten i henhold til § 44, stk. 2—4, forudsættes at skulle bortfalde, vil kunne overføres til folkeskolens område, således at adgangen til bibeskæftigelse alene bliver et spørgsmål om, hvorvidt bibeskæftigelsens omfang eller karakter er af en sådan art, at kravene i lønnings- og pensionslovens § 44, stk. 1, jfr. lærerlønningslovens § 31, stk. 1, er opfyldt.

Borgerlige og kommunale ombud m. v.

A. Borgerlige og kommunale ombud.

For statstjenestemænd er det i lønnings- og pensionslovens § 43 udtalt, at tjenestemænd er pligtige at modtage borgerlige og kommunale ombud efter lovgivningens almindelige regler. Endvidere er der i samme paragrafs 2. stk. givet finansministeren — nu ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen — bemyndigelse til at fastsætte de nærmere regler for, i hvilket omfang eventuelle udgifter til tjenestens udførelse under en tjenstemands fraværelse som følge af et borgerligt eller kommunalt ombud kan afholdes af staten.

De nærmere regler for statens afholdelse af udgifterne ved tjenstemænds overtagelse af ombud, herunder hvervet som folketingsmand, er fastsat i finansministeriets cirkulære af 28. november 1946.

I lærerlønningsloven findes der ikke en til § 43 svarende bestemmelse.

De nugældende regler om varetagelse af ombud for folkeskolelærere er fastsat i undervisningsministeriets reglement nr. 151 af 20. juli 1959 om folkeskolelæreres forhold under sygdom eller andet forfald, hvor det i § 3, stk. 2, er udtalt, at et borgerligt ombud af vedvarende karakter, f. eks. som medlem af kommunalbestyrelse eller skolekommission, sædvanligvis skal udføres uden for skoletiden eller eventuelt ved tjenestoomlægning eller tjenestebytning. Vikarudgifter som følge af udførelse af sådanne hverv i skoletiden vil derfor i almindelighed ikke kunne pålægges skolefonden eller statskassen.

Danmarks lærerforening har i arbejdsgruppen fremsat forslag om, at de for statstjenestemænd gældende regler vedrørende nødvendig tjenestefrihed til bestridelse af ombud

som f. eks. nævning og domsmand eller som medlem af kommunale råd og udvalg også bringes til anvendelse på lærere i folkeskolen. Efter praksis på statstjenestemandsområdet kan der således ydes indtil 25 dages tjenestefrihed årlig uden lønafkorting, uanset at tjenestemanden for varetagelse af det omhandlede ombud modtager godtgørelse eller diæter, som delvis er skattepligtige.

Til støtte for forslaget har lærerforeningen anført, at det må anses for rimeligt, at der gennemføres ensartede regler for statstjenestemænd og lærere i folkeskolen på dette område, idet forholdene vedrørende udførelse af de nævnte hverv som oftest vil være sammenfaldende for de to kategorier af tjenestemænd, hvorfor det må anses for mindre rimeligt, at varetagelse af et borgerligt eller kommunalt ombud påfører læreren udgifter.

Arbejdsgruppens øvrige medlemmer har kunnet tilslutte sig denne argumentation.

Det er i denne forbindelse oplyst, at man i undervisningsministeriet for tiden overvejer en ændring af de i ovennævnte reglement af 20. juli 1959 indeholdte bestemmelser, samt at en ændring i overensstemmelse med det foran anførte vil kunne gennemføres rent administrativt.

Under henvisning til det anførte finder arbejdsgruppen, at der i lærerlønningsloven bør optages en bestemmelse om folkeskolelæreres stilling i forhold til borgerlige og kommunale ombud svarende til den, der måtte blive gældende for statens tjenestemænd. Arbejdsgruppen finder endvidere, at reglerne for, i hvilket omfang, eventuelle udgifter til tjenestens udførelse under en folkeskolelærers fraværelse som følge af varetagelse af borgerligt eller kommunalt ombud kan afholdes af det offentlige, bør fastsættes således, at de i princippet svarer til de for statstjenestemænd gældende regler på dette område.

B. Varetagelse af hvervet som folketingsmedlem.

Reglerne om fradrag i statstjenestemænds løn på grund af varetagelse af hvervet som folketingsmand indeholdes i finansministeriets ovennævnte cirkulære af 28. november 1946. Herefter foretages der et fradrag i tjenestemandens løn, dersom den pågældende søger tjenestefrihed på enkelte dage eller i kortere perioder. Dette fradrag svarer til de til en-

hver tid gældende satser, som er fastsat for fridage, der ydes tjenestemænd mod betaling. Det samlede fradrag kan dog højst andrage 73 af tjenestemandens løn. For så vidt det på grund af tjenestens karakter er nødvendigt at holde vikar, udgør fradraget $\frac{1}{3}$ af lønnen i den periode, for hvilken vikaren er antaget. For folkeskolelærere, der er indvalgt i folketinget, foretages der et tilsvarende fradrag, når der må holdes vikar, jfr. bestemmelsen i skoletilsynslovens § 41, stk. 2.

Endvidere er der i skoletilsynslovens § 41, stk. 1, optaget en særlig bestemmelse vedrørende lærere, der indvælges i folketinget. I henhold hertil kan en lærer, der i mindst seks år har været og fremdeles er medlem af folketinget, efter ansøgning afskediges fra sit embede med den ham efter hans pensionsalder tilkommende pension, når ministeriet efter indhentede erklæringer fra skolemyndighederne skønner, at begrundelse derfor er til stede. Af motiverne til bestemmelsen, der er indført ved skoletilsynsloven af 1933, fremgår det, at den ikke er indsat af hensyn til lærerne, men derimod af hensyn til befolkningen og skolen, idet man efter en eventuel afskedigelse af læreren vil kunne fastansætte en ny lærer ved skolen i stedet for at være henvist til at anvende vikarer.

I forbindelse med en revision af ansættelsesvilkårene m. v. for folkeskolelærere rejser der sig det spørgsmål, om der fortsat skønnes at være fornødent behov for opretholdelse af denne særbestemmelse.

Bestemmelsens betydning må efter arbejdsgruppens opfattelse anses for at være mindre nu end ved dens indførelse i 1933, bl. a. på grund af den stedfundne udvikling med oprettelse af større skoler, herunder centralskoler, indgåelse af skoleforbund og udvidelse af lærernes ansættelsesområde, jfr. nedenfor under 3. 1. Ved eventuel fastsættelse af endnu større ansættelsesområder for lærerne vil bestemmelsens betydning blive yderligere formindsket. Det kan vel ikke udelukkes, at bestemmelsen fortsat kan være af en vis betydning, når der er tale om egentlig ledende stillinger som f. eks. skoleinspektør, amtsskolekonsulent eller skoledirektør eller ved skoler med et meget lille lærerkollegium. Arbejdsgruppen finder i denne forbindelse dog anledning til at bemærke, at de særlige forhold, der ligger til grund for bestemmelsen, med lige så stor vægt vil kunne anføres for en

række statstjenestemænds vedkommende, i første række naturligvis for statens lærerpersonale. Arbejdsgruppen skal herefter som sin opfattelse udtale, at det må anses for tvivlsomt, om der er fornødent grundlag for opretholdelse af denne særbestemmelse for folkeskolens lærere, men man har ikke på det foreliggende grundlag ment at burde tage endelig stilling til spørgsmålet.

3. Stillings forandring og konstitution.

Stillings forandring.

Adgangen til at foretage ændringer i tjenesteforretningernes omfang og beskaffenhed er for tjenestemænds vedkommende fastsat i lønnings- og pensionslovens § 4, hvorefter enhver tjenestemand er pligtig at underkaste sig de forandringer, som måtte blive bestemt, uden at hans ansættelsesbrev behøver at indeholde noget forbehold herom. Denne vide beføjelse er dog begrænset af grundlovens § 27, stk. 3, om forflyttelse.

For statstjenestemændene påtænkes der etableret en udvidet adgang til omflytning gennem fastlæggelse af større ansættelsesområder og med angivelse heraf i stillingsopslag og ansættelsesbreve.

Lærerlønningsloven indeholder i § 3 en til lønnings- og pensionslovens § 4 svarende bestemmelse om en lærers pligt til at underkaste sig de *forandringer* i hans tjenesteforretningers omfang og beskaffenhed, som måtte blive bestemt ved skoleplanen eller undervisningsplanen, uden at det er fornødent, at noget hertil sigtende forbehold er optaget i hans ansættelsesbrev.

Ansættelse af tjenestemænd i lærerlønningslovens 1.—5. lønningsklasse (dvs. småbørns-lærerinder, lærere, overlærere, viceinspektører og visse konsulenter) i købstadkommuner og dermed med hensyn til skolestyre ligestillede kommuner (væsentligst københavnske omegnskommuner) foretages af byrådet eller kommunalbestyrelsen, efter at sagen har været forelagt undervisningsministeriet til godkendelse, jfr. skoletilsynslovens § 38, stk. 5, idet dog »automatisk« overlærerudnævnelse ikke kræver godkendelse.

For landkommuners vedkommende foretages ansættelse af de samme kategorier af tjenestemænd af skoledirektionen, jfr. samme §, stk. 4.

I forbindelse med oprettelsen af de såkaldte »Marstal-kommuner« er ved sammenlægnings-

reglerne gennemført den ordning, at ansættelse foretages af kommunalbestyrelsen, efter at sagen har været forelagt skoledirektionen til godkendelse. Der gælder dog en særordning for Præstø kommune, der med hensyn til skolestyre er at betragte som købstad.

Udnævnelse til stillinger i lærerlønningslovens 6. og højere lønningsklasser (dvs. skoleinspektører, visse skolepsykologer og konsulenter samt amtsskolekonsulenter og skoledirektører) meddeles af kongen efter indstilling fra undervisningsministeren.

Reglerne om *ansættelsesområdet* for folkeskolens tjenestemænd er fastsat i folkeskolelovens § 27, der er ændret ved lov nr. 233 af 8. juni 1966. Den hidtidige bestemmelse havde følgende ordlyd:

»En lærer kan ansættes som lærer ved en bestemt skole eller ved en kommunes eller et skoleforbunds samlede skolevæsen og er i så fald pligtig at gøre tjeneste ved flere skoler inden for kommunen eller skoleforbundet. Skoleinspektører, viceinspektører, enelærere og førstelærere ansættes dog altid ved en bestemt skole.«

Den nugældende bestemmelse lyder således:

»Lærerne ansættes ved en kommunes eller et skoleforbunds samlede skolevæsen og har pligt til at gøre tjeneste ved flere skoler inden for kommunen eller skoleforbundet.

Stk. 2. Skoleinspektører, viceinspektører og førstelærere ansættes ved en kommunes eller et skoleforbunds samlede skolevæsen med tjeneste ved en bestemt skole. Nedlægges denne skole, eller der sker væsentlig indskrænkning i skolens virksomhed, kan det pålægges den pågældende at gøre tilsvarende tjeneste ved en anden skole inden for kommunen eller skoleforbundet.«

Såfremt der i en kommune eller et skoleforbund findes såvel købstadordnet som landsbyordnet skolevæsen, må det af ansættelsesbrevet fremgå, hvorvidt ansættelsen gælder den købstadordnede eller den landsbyordnede del af skolevæsenet. Dette vil eventuelt kunne ske ved en henvisning til vedkommende lønningsklasse, jfr. undervisningsministeriets cirkulære af 14. juli 1966.

Ansættelsesbrevet vil herefter eksempelvis kunne have følgende ordlyd:

Lærer ved den købstadordnede del af N. N. kommunale skolevæsen.

Lærer ved den landsbyordnede del af N. N. kommunale skolevæsen.

Førstelærer ved N. N. kommunale skolevæsen med tjeneste ved X. skole.

Viceinspektør ved N. N. kommunale skolevæsen med tjeneste ved X. skole.

Skoleinspektør ved N. N. kommunale skolevæsen med tjeneste ved X. skole.

De tre sidstnævnte kategorier er således i realiteten stedligt udnævnt, idet de kun har pligt til at tåle overflytning til en anden tilsvarende stilling inden for kommunen, såfremt skolen nedlægges, eller der sker indskrænkning i dens virksomhed.

I forbindelse med reglerne om ansættelseskompetencen skal omtales den *indstillingsret* ved besættelse af stillinger i folkeskolen, som tilkommer de kommunale myndigheder i henhold til skoletilsynslovens §§ 38 og 39, og for så vidt angår det pædagogiske personale ved skoledirektionerne i henhold til lovens §§ 21 og 25.

Ved besættelse af stillinger ved en kommunes skolevæsen tilkommer indstillingsretten enten kommunens skolekommission (skoletilsynslovens § 7) eller en forsamling bestående af skolekommissionen og skolenævnet ved vedkommende skole eller skolekommissionen sammen med et udvalg på højst 5 medlemmer, valgt blandt de forældrevalgte medlemmer af samtlige skolenævn i kommunen (skoletilsynslovens § 13). Den indstillende myndighed indstiller efter reglerne om forholdstalsvalg 3 ansøgere til ansættelse i stillinger, der besættes af kommunalbestyrelse eller skoledirektion. Indstilles en ansøger som nr. 1 med alle stemmer, skal denne ansættes (skoletilsynslovens § 38. stk. 3).

For stillinger i folkeskolens 6. og højere lønningsklasser, til hvilke der meddeles kongelig udnævnelse, skal indstillingen omfatte 5 ansøgere, jfr. skoletilsynslovens § 39, stk. 2. Indstilles en ansøger til en skoleinspektørstilling som nr. 1 med alle stemmer, skal han af undervisningsministeren indstilles til udnævnelse i stillingen. Denne regel er indsat efter forslag fra det folketingsudvalg, der i 1962 behandlede et forslag til ændring i skoletilsynsloven.

Ved besættelse af stillinger som amtsskolekonsulent, konsulent for specialundervisningen i amtsråds kredsen eller medhjælpere for disse

sidstnævnte har skoledirektionerne indstillingsret. Indstilles en ansøger med alle stemmer til ansættelse i en stilling som amtsskolekonsulent, skal han af undervisningsministeren indstilles til udnævnelse i stillingen.

Den ansættende myndighed har således pligt til at følge en med alle stemmer afgivet enstemmig indstilling som nr. 1 af en bestemt ansøger ved besættelse af stillinger i folkeskolens 1.—5. lønningsklasse ved kommunale skolevæsen, dvs. småbørnslærere, lærere/overlærere, viceinspektører og visse konsulenter, ligesom undervisningsministeren er pligtig at indstille til kongelig udnævnelse en ansøger til en stilling som skoleinspektør eller som amtsskolekonsulent, når vedkommende med alle stemmer enstemmigt er indstillet som nr. 1.

De ved folkeskoleloven af 1958 gennemførte udvidede krav til de kommunale skolevæsen med hensyn til tilvejebringelse af mulighed for, at alle elever kan få adgang til 10 års undervisning i folkeskolen, har i nogen grad forstærket den naturlige udvikling hen imod oprettelse af større skoler end hidtil og nedlæggelse af en række små skoler. Denne udvikling sker ofte gennem oprettelse af skoleforbund mellem flere kommuner og fremmes yderligere af de igangværende kommunesammenlægninger. Lærerne ved de i betragtning kommende skoler er i overensstemmelse med de indtil 1. august 1966 gældende regler ofte ansat ved den pågældende skole, og selv om ansættelsesområdet er vedkommende kommunes skolevæsen, vil dette i mange tilfælde være af en sådan størrelse, at en omordning medfører, at der ikke længere findes skoler inden for en lærers ansættelsesområde.

Denne udvikling har allerede medført, at et antal lærere er afskediget med pension før normal afgangsalder, og at en del første- og enelærere er sat på ventepenge.

Af de i alt ca. 2.500 folkeskoler pr. 1. september 1967 havde endnu ca. 500 selvstændige skoler hver færre end 100 elever. Nedlæggelsen af små skoler vil efter arbejdsgruppens skøn derfor næppe blive tilendebragt inden for en ganske kort årrække.

På denne baggrund må det efter arbejdsgruppens opfattelse anses for ønskeligt, at ansættelsesområdet for folkeskolens lærere udvides ud over den udvidelse, som skete ved den foran nævnte lovændring i 1966.

Med hensyn til mulighederne for en udvidelse bemærkes:

Med bibeholdelse af det nugældende princip, at ansættelsesområdet ikke kan være større end den ansættende myndigheds kompetenceområde, ville det under folkeskolens nuværende struktur være muligt at ansætte lærere, der udnævnes af skoledirektioner, som lærere i folkeskolen i den pågældende amtsrådsreds (= skoledirektionskreds) i stedet for som nu ved den enkelte kommunes skolevæsen. I de amtskommuner, i hvilke der findes nyoprettede »Marstal-kommuner«, vil det dog være nødvendigt at gøre en undtagelse for så vidt angår disse kommuners lærere.

I købstæder vil ansættelsesområdet som hidtil kun kunne blive købstadens samlede skolevæsen.

For så vidt angår de tjenestemænd, som modtager kongelig udnævnelse i en stilling, ville det teoretisk være muligt at anvende hele landet som ansættelsesområde. Det drejer sig om skoleinspektører, visse skolepsykologer og konsulenter samt amtsskolekonsulenter og skoledirektører.

Såfremt der for statstjenestemændenes vedkommende gennemføres en ordning, hvorefter en tjenstemands ansættelsesområde kan komme til at omfatte forskellige ansættelsesmyndigheders kompetenceområde, vil der efter arbejdsgruppens opfattelse ikke være noget til hinder for, at en tilsvarende ordning kommer til at gælde i folkeskolen. I så fald kunne man tænke sig, at hele folkeskolen blev ansættelsesområde ikke alene for de ovenfor nævnte tjenestemænd med kongelig udnævnelse, men for samtlige tjenestemænd i folkeskolen.

En sådan udvidelse af ansættelsesområdet kan dog ikke omfatte lærerne ved Københavns kommunale skolevæsen. Disse er som tidligere nævnt ikke omfattet af lærerlønningssloven, men er tjenestemænd i Københavns kommune. Arbejdsgruppen finder, at Københavns kommunale skolevæsen kan betragtes som et ansættelsesområde for sig, idet det omfatter ca. 3.000 lærerstillinger og vil udgøre et ansættelsesområde af en sådan størrelse, at det vil give de tilstrækkelige muligheder for omflytninger.

Ved overvejslen af spørgsmålet om ansættelsesområde for tjenestemænd i folkeskolen må endvidere tages i betragtning de forestående ændringer i kommunestrukturen,

hvorved sekundærkommunernes antal tænkes reduceret og købstæderne henlagt under disse kommuner. Det vil herved blive muligt at opnå ansættelsesområder af en sådan størrelse, at det må antages, at der herigennem vil blive skabt mulighed for omflytning af lærere i rimeligt omfang. Det vil dog være en forudsætning herfor, at folkeskolelovens lokaladministration henlægges til sekundærkommunerne.

Såfremt der under den fremtidige ordning opretholdes flere ansættelsesområder inden for folkeskolen, og der inden for statstjenestemandsområdet bliver pligt for tjenestemændene til at lade sig overflytte til et andet ansættelsesområde, finder arbejdsgruppen, at en tilsvarende pligt også bør påhvile folkeskolens tjenestemænd, dog således at overflytningen til andet ansættelsesområde kun kan ske med tilslutning af et til behandling af sådanne spørgsmål nedsat nævn på samme måde, som det er foreslået for statstjenestemændenes vedkommende.

Det bemærkes iøvrigt, at arbejdsgruppen ved sine overvejelser har været opmærksom på, at den skitserede udvidelse af statstjenestemændenes ansættelsesområder og adgangen til at overføre en tjenestemand til anden stilling inden for ansættelsesområdet eller til et andet ansættelsesområde alene indebærer en pligt for tjenestemanden til at lade sig overflytte, herunder til en stilling inden for en anden udnævrende myndigheds kompetenceområde, medens der ikke påtænkes nogen indskrænkning i ansættelses- og indstillingsmyndighedernes rettigheder med hensyn til frit at vælge mellem foreliggende ansøgninger. Det forudsættes, at det samme bliver tilfældet inden for folkeskolen.

Det bemærkes endvidere, at hensigten med den omhandlede nyordning alene er at fjerne hidtidige retlige hindringer for omflytning af tjenestemændene. Ændringen forudsættes således ikke i sig selv at medføre, at omflytning bliver hyppigere. Derimod vil det være stemmende med de til grund for nyordningen liggende synspunkter, at flytning sker fra tjenestesteder, hvor der ikke længere er behov for vedkommendes arbejdskraft, til ledig passende stilling inden eller uden for ansættelsesområdet.

Det skal i tilslutning til foranstående dog bemærkes, at det er arbejdsgruppens opfattelse, at indstillingsretten i sit nuværende om-

fang næppe er ganske hensigtsmæssig, idet den med del: indhold, den nu har, og de bånd, den lægger på ansættelsesmyndigheden, modvirker den smidighed, som må anses fornøden, såfremt en udvidelse af ansættelsesområdet for folkeskolens tjenestemænd skal have den tilsigtede virkning. Spørgsmålet om indstillingsrettens form og omfang bør derfor gøres til genstand for nærmere overvejelser, og en ændring i bestemmelserne i skoletilsynsloven vil formentlig være påkrævet.

2. Konstitution.

Ifølge lønnings- og pensionslovens § 12 er en statstjenestemand kun pligtig at gøre midlertidig tjeneste i højere stilling end hans egen inden for samme tjenestegren. Denne regel tænkes ændret, således at konstitution fremtidig kan finde sted også i andre tjenestegrene og i andre styrelser inden for tjenestemandens ansættelsesområde, ligesom der er peget på muligheden af, at længere konstitutionsperioder medregnes i lønningsancienniteten ved eventuel senere udnævnelse i stillingen.

Lærerlønningslovens § 9 bestemmer ganske tilsvarende, at enhver fast ansat lærer er pligtig at gøre midlertidig tjeneste i højere stilling end hans egen inden for samme skolevæsen.

Arbejdsgruppen finder, at de regler vedrørende konstitution, der måtte blive gældende for statens tjenestemænd, også bør bringes til anvendelse på tjenestemænd i folkeskolen. Det forudsættes dog, at konstitution i sideordnet stilling kun anvendes undtagelsesvis i ganske særlige tilfælde.

4. Retsbeskyttelse.

Pensionsret og ret til ventepenge.

Statstjenestemændenes nuværende retsbeskyttelse er i væsentlig grad forbundet med retten til pension ved afsked af utilregnelig årsag, idet uansøgt afsked med nedsat pension eller uden pension normalt kun kan finde sted, når tjenestemanden har gjort sig skyldig i et strafbart forhold, der begrunder en nærliggende fare for misbrug af stillingen, eller på grund af tjenesteforseelser eller misligheder, der gør ham uskikket til at forblive i sin stilling.

Et andet led i retsbeskyttelsen findes i den eksisterende regel om ventepenge ved stil-

lingsnedlæggelse, jfr. lønnings- og pensionslovens § 59.

Reglerne om pension og efterløn til folkeskolens tjenestemænd er de samme, som er gældende for statens tjenestemænd, jfr. lærer - lønningslovens § 39, og den retsbeskyttelse, som udspringer af disse regler, vil således være af samme omfang.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at der på dette område fortsat bør gælde samme regler for folkeskolens tjenestemænd som for statstjenestemænd.

I forbindelse hermed må imidlertid fremhæves bestemmelserne i skoletilsynslovens § 21, stk. 5, § 40 stk. 4, og § 42.

Skoletilsynslovens § 21, stk. 5, bestemmer, at en amtsskolekonsulent, der ikke på tilfredsstillende måde varetager de ham påhvilende hverv inden for embedsområdet, efter indstilling fra skoledirektionen kan afskediges således, at der tillægges ham først ventepenge og derefter pension efter de derom gældende regler.

Da amtsskolekonsulenternes virksomhed ikke er så væsensforskellig fra andre tjenestemænds arbejdsområder, at den kan begrunde opretholdelsen af den nævnte særbestemmelse, som iøvrigt ikke har været anvendt i de siden dens indførelse forløbne ca. 20 år, finder arbejdsgruppen, at bestemmelsen bør ophæves, således at de på dette område almindeligt gældende bestemmelser for tjenestemænd også finder anvendelse for amtsskolekonsulenter.

I henhold til skoletilsynslovens § 40, stk. 4, skal uansøgt afskedigelse med eller uden pension af en lærer, der ikke gør fyldest i sin stilling, foretages af undervisningsministeren.

Repræsentanterne for Danmarks lærerforening har peget på, at denne afskedigelsesbestemmelse, der er særegen for folkeskolen, har nøje sammenhæng med den nedenfor omtalte bestemmelse i skoletilsynslovens § 42, og at lærerforeningen må stille som betingelse for at tilslutte sig denne sidstnævnte bestemmelses ophævelse, at tillige § 40, stk. 4, eller i hvert fald ordene »der ikke gør fyldest i sin stilling« bortfalder.

Det er for arbejdsgruppen oplyst, at bestemmelsen efter undervisningsministeriets opfattelse ikke afgiver hjemmel til afskedigelse af lærere af andre grunde end dem, der følger af de almindelige regler i lærerlønningsloven, uanset den indskudte sætning, og at der ikke

i de seneste ca. 10 år er meddelt lærere afsked i henhold til den omhandlede bestemmelse.

Arbejdsgruppens medlemmer kan herefter tilslutte sig, at ordene »der ikke gør fyldest i sin stilling« bortfalder, idet hele § 40 derved alene vil give en hensigtsmæssig sammenfatning af reglerne for kompetencen ved afskedigelse af lærere i folkeskolen.

Bestemmelsen i skoletilsynslovens § 42 giver regler for behandling af tilfælde, hvor en lærer er kommet i et sådant misforhold til sin stilling, at udbyttet af skolens virksomhed herved forringes i en sådan grad, at det må anses for uforsvarligt, at vedkommende fortsætter som lærer ved denne skole.

Sager af denne art behandles af et af undervisningsministeriet nedsat udvalg på tre medlemmer, og såfremt dette i sin kendelse skønner, at det opståede misforhold ikke for den væsentligste del må lægges læreren til last, kan denne afskediges med ventepenge, jfr. § 42, stk. 3.

Den omhandlede bestemmelse har nøje sammenhæng med muligheden for omflytning af lærerne og derved med ansættelsesområdenes størrelse. Hvis omflytningsmulighederne bliver af passende omfang, vil bestemmelsen efter arbejdsgruppens opfattelse kunne bortfalde.

Danmarks lærerforenings repræsentanter ønsker hertil at føje, at såfremt denne forudsætning ikke opfyldes, må der i de tilfælde, hvor det skønnes, at det opståede misforhold ikke for den væsentligste del må lægges læreren til last, åbnes mulighed for, at læreren kan afskediges efter de regler, som er foreslået for afskedigelse af tjenestemænd, hvis stilling nedlægges på grund af forvaltningens omorganisation (løn i et begrænset antal år og derefter pension). Endvidere finder disse repræsentanter som anført ovenfor, at ophævelsen af § 42 må medføre, at tillige skoletilsynslovens § 40, stk. 4, ændres eller bortfalder.

Disciplinærstraffe.

I henhold til lønnings- og pensionslovens § 18 kan der som disciplinærstraf for tjenstlig forseelse for statstjenestemænds vedkommende under visse betingelser anvendes sanktioner i form af advarsel eller irrettesættelse, bøder, forsættelse til anden tjeneste, forflyttelse, degradation eller afskedigelse.

For folkeskolens lærere gælder i henhold til lærerlønningslovens § 14 de ovenfor nævnte

sanktioner med undtagelse af forsættelse, forflyttelse og degradation.

Der er i arbejdsgruppen tilslutning til at søge tilvejebragt ensartethed mellem statstjenestemændene og lærerne i folkeskolen på det her omhandlede område, selv om de sanktioner, der i dag ikke kan bringes til anvendelse på lærerne, kun vil være anvendelige i ganske særlige tilfælde.

Tilbagebetaling af for meget udbetalt løn.

En bestemmelse om tilbagebetaling af for meget udbetalt løn svarende til lønnings- og pensionslovens § 19, stk. 3, er optaget i lærerlønningslovens § 15, stk. 2.

Arbejdsgruppen finder, at der fortsat bør være overensstemmelse mellem de for statstjenestemænd og de for folkeskolens lærere på dette område gældende regler og praksis og har intet at indvende mod det skitserede forslag, der går ud på, at bestemmelsen i § 19, stk. 3, ophæves, således at man i stedet for bringer dansk rets almindelige regler om tilbagebæring i anvendelse.

5. Lønfastsættelse og regulering.

Grundlønninger og deres regulering.

Lønfastsættelsen for folkeskolens lærere er opbygget på principielt samme måde som for statens tjenestemænd. I henhold til lærerlønningslovens § 32 henføres lærerpersonalet, herunder også viceinspektører, skoleinspektører, konsulenter for specialundervisning, amtsskolekonsulenter og skoledirektører, til 8 lønningsklasser. For de enkelte lønningsklasser er der i loven fastsat visse grundlønninger, og inden for den enkelte lønningsklasse ydes der aldersstillæg. Til de fastsatte grundlønninger ydes der ifølge lærerlønningslovens § 38 dyrtidstillæg og overenskomstillæg efter de i lov om lønninger og pensioner m. v. til statens tjenestemænd i §§ 87 og 88 indeholdte bestemmelser. Endvidere ydes der stedtillæg efter de for statens tjenestemænd gældende regler. Endelig er der ved tekstanmærkning til finansloven for finansåret 1967-68 hjemmel til at tillægge folkeskolens lærere særlig feriegodtgørelse og jubilæumsgratiale efter principielt samme regler som for statens tjenestemænd.

For rektorer, lektorer og adjunkter ved de kommunale gymnasieskoler kommer de til enhver tid for de tilsvarende tjenestemænd ved statens gymnasieskoler gældende lønsatser til

anvendelse, jfr. lærerlønningslovens § 35. Andre tjenestemandsansatte lærere ved de kommunale gymnasieskoler, bortset fra lærerne ved de under Københavns kommune hørende gymnasier, aflønnes derimod efter lærerlønningslovens regler, idet de pågældende lærere er ansat ved kommunens samlede skolevæsen.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at de regler om lønfastsættelse og regulering af lønninger, som måtte blive fastsat for statens tjenestemænd, som hidtil i princippet bør finde tilsvarende anvendelse på folkeskolens lærere. Dette gælder også en eventuel ændret stedtillægsordning med større graduering mellem hovedstadsområdet og den øvrige del af landet.

Aflønning af lærere i Københavns kommune.

Som nævnt: foran er lærere ansat under Københavns kommunale skolevæsen ikke omfattet af lærerlønningslovens bestemmelser, idet disse læreres ansættelsesvilkår er fastsat i vedtægt af 10. februar 1959 for bestyrelsen af staden Københavns kommunale anliggender. Aflønningen af lærerne i Københavns kommune følger således ikke de i lærerlønningsloven fastsatte bestemmelser og ligger højere end lønningerne ifølge lærerlønningsloven. Således kan nævnes, at aflønningen af lærere og overlærere i København er fra ca. 3 pct. til 15 pct. højere, end hvad der gælder efter lærerlønningslovens regler afhængig af lærerens anciennitet, medens der for skoleinspektørers vedkommende er tale om en aflønning fra ca. 12 pct. til 22 pct. højere end efter bestemmelserne i lærerlønningsloven.

Kommunale løntillæg.

I henhold til lærerlønningslovens § 36 kan undervisningsministeriet efter indstilling fra kommunalbestyrelsen for en kommunes samlede skolevæsen eller dele deraf godkende højere lønninger end de i lærerlønningsloven fastsatte (kommunale løntillæg). Disse tillæg kan dog ikke medføre nogen forhøjelse af statens udgifter til lærerlønninger, ligesom de ikke kommer i betragtning ved pensionsberegningen. I de fleste kommuner, i hvilke der i henhold til § 36 ydes kommunale løntillæg, ydes der dog kommunal pension af tillægget.

Godkendelser i henhold til denne bestemmelse er meddelt til Frederiksberg kommune. til størstedelen af kommunerne i Københavns

amtsrådsreds samt til 3 kommuner i Frederiksborg amt eller til i alt 21 kommuner. Gennem ydelse af disse kommunale tillæg er den samlede lønning til lærerne som hovedregel blevet af samme størrelse som den for Københavns skolevæsen gældende. I alt må det antages, at ca. 5.000 lærere svarende til ca. 17 pct. af samtlige lærere i folkeskolen uden for Københavns skolevæsen oppebærer en højere aflønning, end hvad er følger af bestemmelserne i lærerlønningslovens § 32.

Spørgsmålet om ydelse af kommunale løntillæg i henhold til lærerlønningslovens § 36 var behandlet i lønningskommissionen af 1954 og i det folketingsudvalg, der behandlede forslaget til den nye lønningslov for statstjenestemænd, lærerlønningsloven og loven om folkekirkens lønningsvæsen. Kommissionens flertal tiltrådte i princippet, at man bevarede adgangen til at yde kommunale løntillæg, men henstillede dog, såfremt nye kommuner skulle have adgang til at yde dette tillæg, at man ikke alene tog hensyn til den nominelle lønforskel mellem lønnen i Københavns kommunes skolevæsen og lønnen ifølge lærerlønningsloven, men at også andre forhold, bl. a. som følge af forskellen i skat, boligmuligheder og lign., blev taget i betragtning. Et mindretal foreslog derimod, at kommissionen henstillede, at det blev gjort til en betingelse for ydelse af statstilskud til Københavns kommunes skolevæsen, at lønniveauet for lærerne i København blev bragt i overensstemmelse med det i lærerlønningsloven fastlagte lønniveau, jfr. kommissionens 3. betænkning, pg. 20—21.

I folketingsudvalget var man principielt betænkelig ved de kommunale løntillæg, og det blev i denne forbindelse anført, at navnlig i en tid med lærermangel kunne tillæggene bewirke en uheldig konkurrence mellem kommunerne om lærerne. Folketingsudvalget havde samråd med undervisningsministeren om bl. a. de kommunale løntillæg, og ministeren var enig med udvalget i, at der burde ydes ensartede lønninger til lærere uanset ansættelsesstedet alene med undtagelse af stedtillæg og erklærede sig villig til efter gennemførelsen af den nye lærerlønningslov at optage forhandlinger med Københavns kommune og herunder understrege det ønskelige i, at der søges opnået størst mulig ensartethed i lønningerne til lærerne i København og det øvrige land. Under disse omstændigheder fandt folketingsudvalget ikke grund til at fravise det af kom-

missionens flertal indtagne standpunkt, og bestemmelsen i lærerlønningslovens § 36 blev således opretholdt, jfr. folketingstidende 1957-58, tillæg B, sp. 965—66.

Siden vedtagelsen af lærerlønningsloven af 1958 er der kun sket en mindre forøgelse af antallet af kommuner — alle beliggende i det storkøbenhavnske område — der har opnået undervisningsministeriets godkendelse til at yde kommunale tillæg til lærerne. Denne mindre udvidelse må ses i sammenhæng med den udbygning af skolevæsenet, der har fundet sted i de sidste år i de københavnske omegnskommuner.

Som begrundelse for ydelse af kommunale løntillæg specielt til lærere i de københavnske omegnskommuner er henvist til, at forholdene for lærere ansat i disse kommuner og for lærere ansat i Københavns kommune stort set er ens. Der påhviler lærerne stort set samme udgifter til skat og til bolig, idet en stor del af de i Københavns kommune ansatte lærere har bopæl i omegnskommunerne, medens en omtrent lige så stor del af lærerne i omegnskommunerne har bopæl i Københavns kommune.

Også i anden henseende udgør København og det storkøbenhavnske område en enhed, idet området som helhed er præget af stor befolkningstæthed, store skoler og høje elevtal i klasserne. Heraf følger, at lærernes arbejde — også når henses til de særlige forhold, hvorunder mange børn og unge lever i storbyområdet — er særlig krævende. Storbymilieuet skaber ganske særlige opdragelsesproblemer, som samfundet forventer, at skolen er med til at løse.

Det anses derfor af rekrutteringsmæssige hensyn nødvendigt at have mulighed for at yde et særligt løntillæg i omegnskommunerne, i hvert fald så længe Københavns kommunes lærere har en fra folkeskolens lærere afvigende lønordning med et højere lønniveau.

På den anden side kan det anføres, at den gældende adgang til at yde kommunale løntillæg er noget ganske særegent for folkeskolens område. For det akademiske personale ved de kommunale gymnasier ydes der ikke kommunale tillæg, idet dette personale i henhold til lærerlønningslovens § 35 aflønnes efter samme regler som tilsvarende personale ved statens gymnasieskoler. For statstjenestemandsområdet gælder der bortset fra reglerne om stedtillæg også samme aflønning, uanset i hvilken kommune tjenestestedet er beliggende, og

uanset at der i hvert fald for visse tjenestemænds vedkommende kan anføres stort set de samme argumenter for nødvendigheden af ydelse af højere aflønning, som er fremhævet som motivering for ydelse af de kommunale løntillæg til folkeskolelærere. Endvidere kan det anføres, at ud fra et administrativt synspunkt må den nugældende ordning anses for mindre hensigtsmæssig, idet der for lærerpersonalet i de kommuner, hvor der ydes de særlige tillæg, af hensyn til statens tilskud må udføres to lønberegninger for hver enkelt lærer.

Som nævnt nedenfor under afsnit 7.1. er der i arbejdsgruppen enighed om, at Danmarks lærerforening sammen med statstjenestemændenes centralorganisationer bør deltage i de forhandlinger om bl. a. generelle lønændringer, som i de af tjenestemandskommissionen skitserede principper for et nyt tjenestemandssystem er forudsat at skulle finde sted, og således at disse forhandlinger omfatter såvel statens som folkeskolens tjenestemænd. Forhandlingerne forudsættes ført med henblik på indgåelse af aftale om en beløbsramme, inden for hvilken merudgifter ved justeringer m. v. af tjenestemandslønningerne skal afholdes, og der vil således ikke uden for rammebeløbet være mulighed for at forbedre de generelle lønvilkår for enkelte grupper.

Såfremt adgangen til at yde kommunale løntillæg opretholdes, vil folkeskolens lærere få en særstilling, idet der efter afslutning og godkendelse af de aftaler, der forudsættes indgået om beløbsrammen for merudgifterne ved lønjusteringer m. v. og om udfyldning af denne beløbsramme, gennem de kommunale løntillæg vil være mulighed for, at folkeskolelærere vil kunne opnå yderligere lønforbedring, som aftaleparterne ikke har nogen indflydelse på.

I denne forbindelse skal det dog anføres, at de kommunale løntillæg siden den nye lærerlønningsskots vedtagelse i 1953 højest er blevet reguleret svarende til de dyrtids- og reallønsforbedringer, der i den forløbne tid er blevet ydet til statstjenestemændene, således at de lærere, der oppebærer kommunale løntillæg i henhold til lærerlønningsskots § 36, procentuelt ikke har fået større samlet lønforhøjelse end statstjenestemændene og de lærere i folkeskolen, der ikke oppebærer kommunale løntillæg.

Arbejdsgruppen er enig om at fremhæve det ønskelige i, at der gælder helt de samme principper for lønfastsættelse og lønregulering

inden for folkeskolens område som inden for statstjenestemandsområdet. Danmarks lærerforenings repræsentanter har dog fremhævet nødvendigheden af, at adgangen til ydelse af kommunale løntillæg opretholdes, så længe Københavns kommunes lærere oppebærer højere løn end lærere i tilsvarende stillinger i folkeskolen.

Den af tjenestemandskommissionen skitserede nyordning af stedtillægsordningen, hvorefter der må påregnes at ville blive noget større forskel mellem lønningen i hovedstadsområdet og størstedelen af det øvrige land, åbner mulighed for en reduktion af de kommunale løntillæg, men der vil herigennem næppe kunne opnås en sådan forhøjelse af lønningerne, at kommunale løntillæg helt kan bortfalde, uden at de lærere, der har oppebåret disse tillæg, lider indtægtstab. Endvidere vil en eventuel almindelig forbedring af lønningerne til folkeskolens lærere ved gennemførelsen af en ny lønordning give yderligere mulighed for en afvikling af de kommunale løntillæg. Det vil ved bedømmelsen af disse muligheder dog nok være af en vis betydning, i hvilket omfang en eventuel forhøjelse af stedtillægget til tjenestemænd i det storkøbenhavnske område samt en eventuel almindelig forhøjelse af lærerlønningerne i folkeskolen vil medføre en forhøjelse af lønnen til lærerne i Københavns kommunale skolevæsen.

6. Efterløn.

I henhold til lærerlønningsskots § 39 finder de i lov om lønninger og pensioner m. v. til statens tjenestemænd i kapitel 2 og 3 indeholdte bestemmelser om pensioner og efterindtægt tilsvarende anvendelse for folkeskolens tjenestemænd og deres efterladte.

I den af tjenestemandskommissionen af 1965 skitserede nyordning for statens tjenestemænd vedrørende spørgsmålene om egenpension ved fratræden af pensionsberettigende årsag, forholdene ved fratræden af ikke-pensionsberettigende årsag samt forholdene vedrørende børne- og enkepension er der efter arbejdsgruppens opfattelse ikke anført sådanne forhold, der nødvendiggør, at der gennemføres særregler for lærerne i folkeskolen.

Arbejdsgruppen kan derfor tilslutte sig, at der for folkeskolens lærere fortsat kommer til at gælde samme regler for pension og efterindtægt som for statens tjenestemænd.

7. Forhandlingsret.

1. Ifølge lærerlønningslovens § 17, stk. 1, kan lærerorganisationer opnå forhandlingsret, der berettiger dem til at træde i forhandling med undervisningsministeriet om ethvert spørgsmål af tjenstlig eller økonomisk art vedrørende hele standen eller enkeltmand inden for samme, herunder spørgsmål om enkeltmands udnævnelse eller afskedigelse. Denne adgang til forhandling omfatter dog ikke spørgsmål om arbejdsledelsen. I samme paragrafs stk. 2 er det bestemt, at så længe der inden for folkeskolen består en organisation eller et forbund af organisationer, som giver adgang til alle i folkeskolen ansatte, og som opfylder visse i lovbestemmelsen angivne yderligere betingelser, anerkendes denne organisation eller dette forbund som indehaver af forhandlingsretten.

I henhold til denne bestemmelse er Danmarks lærerforening indehaver af forhandlingsretten over for undervisningsministeriet for alle lærere i folkeskolen med undtagelse af gymnasielærere, der er ansat før 1958, samt af rektorer, lektorer og adjunkter ved de kommunale gymnasieskoler, jfr. lærerlønningslovens § 35, for hvis vedkommende forhandlingsretten ifølge § 17, stk. 2, indehaves af de kommunale gymnasieskolars lærerforening.

I øvrigt svarer bestemmelserne om udøvelse af forhandlingsretten på folkeskoleområdet i princippet til de på statstjenestemandsområdet gældende bestemmelser.

Foruden den foran omtalte forhandlingsret i forhold til undervisningsministeriet har Danmarks lærerforening efter mangeårig praksis forhandlingsret i forhold til lønnings- og pensionsministeriet for så vidt angår generelle ansættelsesvilkår, som folkeskolens tjenestemænd har tilfælles med statstjenestemændene. Lærerforeningen har således på lige fod med statstjenestemændenes forhandlingsberettigede centralorganisationer deltaget i alle forhandlinger i henhold til lønnings- og pensionslovens § 88 om eventuel regulering af tjenestemandslønningerne og fastsættelse af antallet af overenskomststillægsportioner. Denne adgang for Danmarks lærerforening til at deltage i forhandlingerne med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen må bl. a. også ses på baggrund af, at lønninger, pensioner og ventepenge til folkeskolens lærere i henhold til lærerlønningslovens § 38 er undergivet

regulering efter samme regler som for statens tjenestemænd.

Bl. a. som følge af denne forhandlingsret over for ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen har der gennem årene udviklet sig et meget nært samarbejde mellem Danmarks lærerforening og de i lønnings- og pensionslovens § 21, stk. 1, nævnte tre centralorganisationer, Statstjenestemændenes centralorganisation I, Statstjenestemændenes centralorganisation II og Danske statsembetsmænds samråd. Dette samarbejde har yderligere givet sig udtryk i dannelsen af Statstjenestemændenes og lærernes fællesudvalg (SLF), der består af de nævnte 4 organisationer.

Det kan endvidere nævnes, at en repræsentant for Danmarks lærerforening — i overensstemmelse med det af lønningskommissionen af 1954 i dens 1. betænkning (pag. 41) udtalte — med hjemmel i lønnings- og pensionslovens § 48, stk. 7, — har adgang til at deltage i møder i lønningsrådet, hvor rådet behandler sager, der direkte vedrører folkeskolens tjenestemænd.

Den omtalte ordning, hvorefter Danmarks lærerforening sammen med statstjenestemændenes centralorganisationer deltager i forhandlinger med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen om generelle ansættelsesvilkår for tjenestemænd i staten og folkeskolen, har virket hensigtsmæssig, set såvel fra styrelsernes som fra organisationernes side. Da de skitserede nye principper for lønfastsættelse og lønregulering som omtalt foran under 5. vil kunne anvendes og må forudsættes også at ville blive anvendt på folkeskolens tjenestemænd, er der i arbejdsgruppen enighed om, at Danmarks lærerforening også fremtidig bør have adgang til sammen med statstjenestemændenes centralorganisationer at forhandle generelle løn- og andre ansættelsesvilkår med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen med henblik på indgåelse af aftale herom.

Arbejdsgruppen er opmærksom på, at der i henhold til folkeskolelovens § 5, stk. 1 d. i en kommunes skoleplan skal findes bestemmelser om bl. a. lærerembedernes antal, art og lønning, og at forslag til en kommunes skoleplan skal udarbejdes af kommunalbestyrelsen på grundlag af udkast, affattet af skolekommissionen, jfr. skoletilsynslovens § 2, stk. 1.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at disse regler ikke vil være til hinder for, at klassifi-

cering og omklassificering af tjenestemandsstillingerne i folkeskolen samt eventuelt normering af advancementsstillinger efter nærmere fastlagte retningslinier kan indgå under den påtænkte aftaleordning.

Man er endvidere opmærksom på, at der inden for folkeskolen findes visse vederlagsordninger, som det måske vil kunne være vanskeligt at indpasse i det skitserede aftalesystem. Dette gælder de foran under 5. omtalte kommunale løntillæg og de nedenfor under 7.2. omtalte vederlag for særligt arbejde. Man finder dog, at sådanne ordninger — i det omfang de eventuelt måtte blive opretholdt som særordninger faldende uden for det egentlige aftaleområde — ikke bør være til hinder for, at folkeskolen indgår under en aftaleordning som skitseret.

Da der efter arbejdsgruppens opfattelse vil kunne tilvejebringes mulighed for, at de skitserede retningslinier for en nyordning af forhandlingsretten, herunder om forhandling med henblik på indgåelse af aftaler, vil kunne anvendes også for så vidt angår folkeskolens områder, kan man anbefale, at de nye regler om forhandlingsret udformes på en sådan måde, at Danmarks lærerforening som hidtil får adgang til sammen med statstjenestemændenes centralorganisationer at forhandle ansættelsesvilkårene for folkeskolens tjenestemænd med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen i overensstemmelse med de principper, der er skitseret med hensyn til forhandlingsrettens indhold og proceduren for forhandlingerne.

Det bemærkes i denne forbindelse, at arbejdsgruppen endvidere kan anbefale, at voldsgiftsretten i tjenestemandssager får sit kompetenceområde udvidet til at omfatte også folkeskolen.

For så vidt angår kommunale gymnasieskolars lærerforening foreligger der intet problem med hensyn til forhandlingsret over for ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, idet denne organisation sammen med Statsskolernes lærerforening er tilsluttet Danske statsembetsmænds samråd og fremtidig vil kunne optages som medlem af dette.

Der er i øvrigt i arbejdsgruppen enighed om, at Danmarks lærerforenings og de kommunale gymnasieskolars lærerforenings forhandlingsret over for undervisningsministeriet opretholdes efter samme retningslinier som hidtil.

2. Den i lærerlønningslovens § 17 omhandlede forhandlingsret hjemler kun lærerorganisationerne ret til at træde i forhandling med undervisningsministeriet. Derimod findes ingen bestemmelser om organisationernes adgang til forhandling med de kommunale skolemyndigheder.,

Under hensyn hertil er der af Danmarks lærerforenings repræsentanter i arbejdsgruppen fremsat forslag om, at der tilvejebringes mulighed for, at foreningen med undervisningsministeriet kan forhandle spørgsmål om fastsættelse af vilkår m. v. for visse særlige arbejdsopgaver, der pålægges lærerne, og for hvilke vederlaget i dag fastsættes af de kommunale myndigheder. Det drejer sig om hverv, der må anses som et naturligt led i skolens arbejde, men for hvilke der ikke i lovgivningen er fastsat særlige regler vedrørende aflønningen m. v. Som eksempel herpå kan nævnes vederlæggelse for gårdinspektion, for tilsyn med forskellige samlinger, skemalægningsvederlag m. v. Da udgifter til vederlæggelse af lærerne for varetagelse af disse hverv ikke er undergivet sædvanlig statsrefusion, men alene afholdes af pågældende kommune, har spørgsmålet om vederlag m. v. for det heromhandlede arbejde ikke været anset for omfattet af den i lærerlønningslovens § 17, stk. 1, hjemlede forhandlingsret for Danmarks lærerforening over for undervisningsministeriet.

Vilkårene for de nævnte arbejdsopgaver fastsættes af skoledirektioner eller kommunale myndigheder, eventuelt efter visse af de kommunale organisationer fastsatte retningslinier, og Danmarks lærerforening har ikke i et efter foreningens opfattelse fornødent omfang haft mulighed for at gøre sine synspunkter gældende over for de respektive kommunale organisationer og myndigheder. Dette har medført, at der gælder forskellige aflønningsregler for varetagelse af sådanne hverv. Danmarks lærerforening har i denne forbindelse henvist til, at for lærerpersonale ved de kommunale gymnasieskoler finder de til enhver tid for tilsvarende tjenestemænd ved statsskolerne gældende aflønningsformer for tilsynsvirksomhed m. v. umiddelbart anvendelse, og at spørgsmålet om disse vederlags størrelser for adjunkter og lektorer ved statens gymnasieskoler er forhandlingspligtigt, samt at forhandlingerne herom føres af statsskolernes lærerforening, der er tilsluttet Danske statsembetsmænds samråd.

Efter arbejdsgruppens opfattelse må det ud

fra principielle synspunkter anses for ønskeligt, at der på det heromhandlede område tilvejebringes generelle ordninger, ligesom man skal pege på den interesse, der fra statens side må ligge i at få indseende med de samlede løn- og ansættelsesvilkår for folkeskolens lærere. I denne forbindelse kan henvises til, at de i lærerlønningslovens § 36 omhandlede kommunale løntillæg, der heller ikke er undergivet sædvanlig statsrefusion i henhold til lovens § 44, skal godkendes af undervisningsministeriet.

Imidlertid må det ved vurderingen af det fremsatte forslag tages i betragtning, at det drejer sig om ydelser, der udelukkende afholdes af de enkelte kommuner, og at det derfor ikke kan udelukkes, at det fremsatte forslag kan give anledning til, at der rejses spørgsmål om en ændring af de gældende refusionsregler.

Danmarks lærerforening har heroverfor gjort gældende, at problemkomplekset omkring statens refusion til kommunerne ikke bør virke hindrende for en imødekomme af foreningens forslag, idet ansættelsesforholdene og aflønningsreglerne må ses som en helhed, og at den omstændighed, at udgifterne til vederlag for det heromhandlede arbejde alene afholdes af kommunerne, må betragtes som et led i den samlede ordning vedrørende statens tilskud til lærerlønningerne.

Såfremt den af tjenestemandskommissionen skitserede nyordning vedrørende forhandlingsretten gennemføres, således at ansættelsesvilkårene fastsættes ved aftale mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og centralorganisationerne, og denne ordning som forudsat også kommer til at omfatte folkeskolens tjenestemænd, jfr. foran under 7.1., bør fastsættelsen af vederlag for varetagelse af hverv af den heromhandlede art principielt indgå under forhandlingerne og i den endelige aftale.

Fra organisationernes side lægges der afgørende vægt på, at det omhandlede spørgsmål løses, således at fastsættelsen af vederlag for de omtalte hverv inddrages under aftaleordningen. Undervisningsministeriets repræsentanter i arbejdsgruppen har for deres vedkommende fremhævet det ønskelige i, at der tilvejebringes generelle ordninger på dette område, men finder, at spørgsmålet bør gøres til genstand for nærmere overvejelse og eventuelt tages op til drøftelse med de kommunale organisationer.

8. Vedrørende tjenesteboliger for tjenestemænd i folkeskolen.

Ifølge lærerlønningslovens § 25, stk. 1, tillægges der lærere ved landsbyordnede skoler tjenestebolig.

I samme paragraf stk. 2 er det bestemt, at der for andre lærere end de i stk. 1 nævnte kan indrettes tjenestebolig. Undervisningsministeren kan med tilslutning fra pågældende kommunalbestyrelse bestemme, at der ved nyopførte skoler i købstadskommuner indrettes tjenestebolig for lederen, og bestående tjenesteboliger ved købstadskoler må kun nedlægges, når det er nødvendigt af hensyn til skolens tarv, og undervisningsministeren giver samtykke dertil. Endelig kan undervisningsministeren ifølge paragraffens stk. 4 dispensere fra kravet om indretning af tjenestebolig, når tilvejebringelse af bolig er forbundet med særlige vanskeligheder.

Ved lærerlønningsloven af 7. juni 1958, § 32, blev slutlønnen i 3. lkl., hvortil lærere ved landsbyordnede skoler er henført, fastsat til 20.400 kr. årlig, medens slutlønnen i 4. lkl., hvortil overlærere ved købstadordnede skoler er henført (med automatisk oprykning hertil fra lærerstilling i 2. lkl. under forudsætning af tilfredsstillende tjeneste) blev fastsat til 21.900 kr. årlig. Differencen svarer til sidste alderstillæg for overlærerstillingen.

Ved lov nr. 167 af 11. maj 1966 om ændring i lærerlønningsloven af 1958 er lønrammen i lærerlønningslovens 3. lkl. blevet udvidet med et alderstillæg på 1.500 kr., hvorved lærerne ved de landsbyordnede skoler har fået samme slutløn som overlærere ved de købstadordnede skoler.

Ved forelæggelsen af forslaget til denne lov om ændring i lærerlønningsloven udtalte undervisningsministeren, at en væsentlig forudsætning for at kræve, at der stilles tjenestebolig til rådighed for landsbylærere ville bortfalde med gennemførelsen af lovforslaget, men at det forekom rigtigt, at problemet blev taget op til behandling i tjenestemandskommissionen under hensyntagen til de regler, der gælder for tjenesteboliger til statens tjenestemænd (jfr. Folketingstidende 1965-66, sp. 3857).

I den af folketingets lønningsudvalg afgivne betænkning over lovforslaget udtalte udvalget, at tjenesteboligordningen for landsbylærere efter udvalgets opfattelse burde revideres, men at udvalget ikke fandt tilstrækkelig anledning til at søge gennemført en ændring på davæ-

rende tidspunkt, idet udvalget kunne tilslutte sig det synspunkt, at spørgsmålet burde tages op til behandling i tjenestemandskommissionen.

Under henvisning til det således passerende har De samvirkende sognerådsforeninger i Danmark rettet henvendelse til tjenestemandskommissionen og henstillet, at spørgsmålet om afskaffelse af tjenesteboligretten for lærere ved de landsbyordnede skoler tages op til behandling i kommissionen.

Arbejdsgruppen finder, at de regler, der gælder, og som forventes fremtidig at ville komme til at gælde for tildeling af tjenesteboliger til statstjenestemænd, ikke kan begrunde opretholdelsen af pligten for kommunerne til at stille tjenesteboliger til rådighed for lærerne ved de landsbyordnede skoler, ligesom reglerne efter udvalgets opfattelse heller ikke som overvejende hovedregel kan begrunde, at der pålægges samtlige lærere ved landsbyordnede skoler pligt til at bo i tjenestebolig. Der er derfor i arbejdsgruppen enighed om at foreslå § 25, stk. 1, i lærerlønningssloven ophævet og erstattet af en bestemmelse om, at der med undervisningsministeriets tilslutning kan tildeles lærere tjenestebolig i tilfælde, hvor dette ville være i overensstemmelse med de inden for statstjenestemandsområdet gældende regler for tildeling af tjenestebolig. Det er herved en forudsætning, at de lærere, der ved ændringens gennemførelse har fået tildelt tjenesteboliger, bevarer disse på tjenesteboligvilkår. så længe de forbliver i den stilling, hvortil boligen hidtil har været knyttet.

Samtidig foreslås det, at de øvrige bestemmelser i § 25 ændres, så bestemmelserne om tjenestebolig for lærere i folkeskolen i det hele bliver svarende til de bestemmelser om tjenestebolig, som måtte blive gældende for statstjenestemænd.

9. Vedrørende spørgsmålet om opretholdelse af en særlig lov om lønninger m. v. for tjenestemænd i folkeskolen.

Det er arbejdsgruppen bekendt, at der inden for tjenestemandskommissionen har været rejst spørgsmål om, hvorvidt der som hidtil bør være særlige lønnings- og pensionslove for folkeskolen og folkekirken, eller om det vil være hensigtsmæssigt og muligt at samle de derhen hørende bestemmelser i en

fælles lovgivning for statens, folkeskolens og folkekirken tjenestemænd. Arbejdsgruppen har i denne anledning taget det nævnte spørgsmål op til overvejelse for folkeskolens vedkommende.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at pensionsreglerne for statens og folkeskolens tjenestemænd uden vanskelighed vil kunne samles i en fælles pensionslov, hvilket efter de for arbejdsgruppen foreliggende oplysninger også er tanken i tjenestemandskommissionen. Det bemærkes herved, at pensionsreglerne hidtil har været ens for de to grupper af tjenestemænd, jfr. lærerlønningsslovens § 39, der direkte henviser til de for statens tjenestemænd gældende pensionsregler, samt at de skitserede ændringer i den for statens tjenestemænd gældende pensionsordning som anført foran under 6. også vil kunne overføres til folkeskolens område.

For så vidt angår bestemmelserne om løn- og øvrige ansættelsesvilkår fremgår det af det foran anførte, at der hidtil i det væsentlige har været fulgt samme principper ved fastsættelsen af disse vilkår for folkeskolens som for statens vedkommende, og at reglerne herom i det store og hele har været de samme for tjenestemændene inden for de to områder. Det fremgår videre af det anførte, at de ændringer i reglerne om ansættelsesvilkårene, som er skitseret for statens tjenestemænd, vil kunne bringes i anvendelse også for tjenestemænd i folkeskolen, og at der på visse punkter vil kunne tilvejebringes endnu større overensstemmelse mellem reglerne for tjenestemændene inden for de to områder, end det hidtil har været tilfældet.

Det er under hensyn hertil arbejdsgruppens opfattelse, at det vil være muligt at samle bestemmelserne om løn- og øvrige ansættelsesvilkår i en fælles lov gældende for tjenestemænd både i staten og i folkeskolen, og at en sådan ordning kan være hensigtsmæssig bl. a. i relation til forhandlingsretsreglerne. Det er herved dog en forudsætning, at sådanne særlige bestemmelser vedrørende tjenestemænd i folkeskolen som det må anses for nødvendigt at opretholde ved lov, optages i den nye lov i et særligt afsnit om særbestemmelser for folkeskolens tjenestemænd eller eventuelt i lovens overgangsbestemmelser, hvilket sidste kunne tænkes ved opretholdelse af adgangen til ydelse af kommunale løntillæg, jfr. foran under 5.

Endvidere bør visse i den nuværende lærerlønningslov indeholdte bestemmelser, som det vil være nødvendigt fortsat at opretholde som lovbestemmelser, men som ikke synes at høre hjemme i en tjenestemandsløvs, formentlig overføres til andre love. Dette gælder f. eks. lærerlønningslovens § 28 om skolernes rengøring og opvarmning, § 41 om pensionsbidrags indbetaling til statskassen samt §§ 44 —47 om fordelingen af udgifterne til lærerlønninger m. v. mellem staten og folkeskolen, jfr. herved folkeskolelovens §§ 62 og 63, der indeholder bestemmelser om afholdelse af udgifterne til folkeskolevæsenets ordning og drift og om statstilskud til forskellige af sådanne udgifter.

10. Specielt vedrørende de på tjenstemandslignende vilkår ansatte lærere ved private eksamensskoler, handelsskoler, tekniske skoler m. v.

I henhold til beslutning på tjenstemandskommissionens plenarmøde den 10. november 1966 er det overdraget udvalg IV at overveje, hvorledes lærere ved forskellige private skoleformer kan blive inddraget i udvalgets arbejde i det omfang, udvalget måtte finde det nødvendigt eller hensigtsmæssigt at tage spørgsmål om disse læreres ansættelsesvilkår op til behandling i forbindelse med udvalgets øvrige arbejde.

For en del af de private skoler er det en tilskudsbetingelse, at lærerne aflønnes efter samme regler, som er gældende for de tilsvarende offentlige skolars lærere. For andre private skoler er lønfastsættelsen i princippet fri, idet der dog kun ydes tilskud i forhold til nærmere angivne lønninger for lærere i offentlig tjeneste, og i praksis anvendes de for lærere i staten og folkeskolen også i ikke ringe udstrækning ved skoler med principielt fri lønfastsættelse.

Lærerne ved de private skoler har normalt adgang til at blive optaget som medlemmer af en privat statsgaranteret pensionskasse, såfremt de alders- og helbredsmaessige betingelser herfor er opfyldt. Bestemmelserne i disse pensionskassers vedtægter er i det væsentlige svarende til pensionsreglerne for statens og folkeskolens tjenstemænd, således at pensionsret opnås og pension ydes efter principielt samme regler som for statstjenestemænd. Der er dog visse afvigelser, f. eks. derved at der ved optagelse i pensionskassen efter opnå-

else af en vis levealder enten skal betales et forhøjet pensionsbidrag af læreren eller ske reduktion af dennes pension. Endvidere gælder ventepengeordningen ikke, ligesom der ikke haves ret til pension ved afsked af anden utilregnelig årsag end alder og svagelighed.

De øvrige ansættelsesvilkår for lærere ved de private skoler er ret forskellige. Ved visse skoleformer gælder der i vid udstrækning samme regler — ofte fastsat ved reglement, cirkulære el. lign. — som for lærere ved de offentlige skoler, medens der ved andre skoleformer ikke findes tilsvarende generelle bestemmelser. I mange tilfælde hviler ansættelsen på en privat aftale mellem parterne, men arbejdsgruppen har ikke ment at burde iværksætte omfattende undersøgelser for at få oplyst ansættelsesvilkårene inden for de forskellige områder.

Det kan særligt fremhæves, at lærerne som ansatte ved private skoler ikke nyder den samme retsbeskyttelse som tjenstemændene. Der er ganske vist inden for visse skoleformer gennemført ordninger til sikring af lærerne mod usaglige afskedigelser, men dette gælder langt fra alle de private skoler, og de for statens og folkeskolens tjenstemænd gældende regler om disciplinærfølgning finder ikke anvendelse ved de private skoler. Hertil kommer, at den retsbeskyttelse, som ligger i pensionsretten, ikke er så vidtgående som for statens og folkeskolens tjenstemænd, idet lærerne ved de private skoler som foran nævnt ikke er sikret pension ved afsked af anden utilregnelig årsag end alder og svagelighed.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at der under hensyn til det private skoleområdes struktur og de forskellige ansættelsesvilkår for lærerne ved disse skoler kun efter en meget nøje forudgående undersøgelse og behandling vil kunne tages stilling til, om det er muligt at tilnærme ansættelsesvilkårene for lærerne ved de omhandlede skoler til principperne i det skitserede nye tjenstemandssystem. For visse skoleformer, som f. eks. handelshøjskolerne og teknika, hvor staten afholder den fulde udgift, ville det formentlig være muligt fuldt ud at bringe de skitserede nye principper i anvendelse. For andre skoleformer vil dette derimod næppe være tilfældet. Således må det antages, at fastsættelse af større ansættelsesområder med en almindelig adgang til omflytning af lærerne dels inden for ansættelsesområdet, dels til andet ansættelsesområde ville være vanskelig at gennemføre i hvert fald på

en sådan måde. at ordningen kunne få den tilsigtede virkning. Ved vurderingen af mulighederne for en ændring af ansættelsesvilkårene må også tilskudsordningerne tages i betragtning, idet ændringer, der medfører større udgifter eller indskrænkninger i skolernes adgang til at disponere, vil kunne give anledning til, at der rejses spørgsmål om revision af tilskudsbestemmelserne. På denne baggrund finder arbejdsgruppen, at spørgsmålet om ændring af ansættelsesvilkårene er af en sådan karakter og rejser sådanne problemer, at det ikke kan løses uden indgående undersøgelser, hvorunder formentlig også må indgå drøftelser med de interesserede parter. Arbejdsgruppen har ikke ment at burde tage initiativet til sådanne undersøgelser, men er af den opfattelse, at ansættelsesvilkårene for lærerne ved de private skoler efterfølgende må tages op til overvejelse af undervisningsministeriet.

Udvalgets bemærkninger:

Ansættelsesvilkårene for lærere i folkeskolen er fastsat i en særlig lærerlønningsslov, idet der dog tillige findes enkelte bestemmelser vedrørende folkeskolelæreres ansættelsesvilkår i skoletilsynsloven og folkeskoleloven. De i lærerlønningssloven indeholdte bestemmelser vedrørende ansættelsesvilkårene er i det væsentlige svarende til de for statens tjenestemænd fastsatte bestemmelser i lønnings- og pensionsloven.

På denne baggrund samt under henvisning til det i arbejdsgruppens redegørelse, afsnit 9, anførte kan udvalget tilslutte sig det af arbejdsgruppen fremsatte forslag om, at lærere i folkeskolen fremtidig bliver omfattet af samme lov om statens tjenestemænd, dog således at der i loven optages sådanne særbestemmelser vedrørende folkeskolens lærere, som må anses for nødvendige under hensyn til lærernes særlige ansættelsesforhold. Samtidig foreslås de bestemmelser i lærerlønningssloven, som ikke vedrører lærernes ansættelsesvilkår, og som findes at burde opretholdes, overført til folkeskoleloven.

Udvalget har ligeledes kunnet tilslutte sig de øvrige af arbejdsgruppen fremsatte forslag og skal til redegørelsen i øvrigt bemærke følgende:

Som anført i redegørelsens afsnit 2. er der i skoletilsynslovens § 41, stk. 1, optaget en særlig bestemmelse, hvorefter en lærer, der i mindst 6 år har været og fremdeles er med-

lem af folketinget, efter ansøgning kan begære sig afskediget fra sit embede med den ham efter hans pensionsalder tilkommende pension, når ministeriet efter indhentet erklæring fra skolemyndighederne skønner, at begrundelse herfor er til stede. Under henvisning til de af arbejdsgruppen anførte grunde samt til, at en tilsvarende bestemmelse ikke gælder eller er forudsat indført for statens tjenestemænd, finder udvalget, at der ikke fortsat er fornødent grundlag for at opretholde denne særbestemmelse for folkeskolens lærere, og skal derfor indstille, at bestemmelsen ophæves.

Reglerne om løn under tjenestefrihed i anledning af varetagelse af hvervet som folketingsmedlem er for statens tjenestemænd fastsat administrativt, hvilket også er forudsat at skulle ske efter gennemførelsen af en ny tjenestemandslav. De tilsvarende regler for lærere i folkeskolen er fastsat i skoletilsynslovens § 41, stk. 2. Da udvalget finder, at der fortsat bør gælde ensartede regler for lærere i folkeskolen og for statstjenestemænd i henseende til aflønning under tjenestefrihed i anledning af virksomhed som folketingsmedlem, og da de to grupper af tjenestemænd som foran nævnt er tænkt henført under samme lov, skal man indstille, at den foran nævnte bestemmelse i skoletilsynsloven ophæves.

Udvalget kan endvidere tilslutte sig, at der for så vidt angår tjenestefrihed til varetagelse af borgerlige ombud følges ensartede regler for statstjenestemænd og for lærere i folkeskolen.

Vedrørende redegørelsens afsnit 3. Stillingsforandring, er udvalget enig i, at der bør tilstræbes en udvidelse af de nugældende ansættelsesområder for lærerne i folkeskolen. Udvalget har ikke ment at burde tage nærmere stilling til de af arbejdsgruppen skitserede muligheder for udvidelse af ansættelsesområderne, idet spørgsmålet herom ligesom for statens tjenestemænd forudsættes fastsat ved aftale. Udvalget skal i denne forbindelse pege på, at en ændring af de nugældende ansættelsesområder for folkeskolens lærere vil nødvendiggøre en ændring i — eventuelt bortfald af — bestemmelsen i folkeskolelovens § 27.

Udvalget kan i denne forbindelse tilslutte sig arbejdsgruppens bemærkninger om, at ansættelsesområdernes udvidelse ikke vil have den tilsigtede virkning, medmindre der sker en ændring af de i skoletilsynslovens §§ 38 og

39 fastsatte regler om den indstillingsret, der tilkommer de kommunale myndigheder ved besættelse af stillinger i folkeskolen. Udvalget forudsætter, at der i forbindelse med udformningen af regler, der medfører en udvidelse af ansættelsesområderne, optages forhandlinger med de respektive kommunale myndigheder med henblik på gennemførelse af sådanne ændringer i skoletilsynslovens bestemmelser om indstillingsret, at det tilsigtede formål med udvidelse af ansættelsesområdet i videst muligt omfang kan opfyldes under passende hensyntagen til de kommunale interesser ved stillingernes besættelse.

For så vidt angår redegørelsens afsnit 4. om pensionsret og ret til ventepenge kan udvalget tilslutte sig arbejdsgruppens indstilling om, at den i skoletilsynslovens § 21, stk. 5, indeholdte bestemmelse vedrørende amtsskolekonsulenter ophæves, ligesom man kan tilslutte sig, at bestemmelsen i skoletilsynslovens § 42 ophæves, og at ordene »med eller uden pension af en lærer, der ikke gør fyldest i sin stilling« i samme lovs § 40, stk. 4, udgår.

Vedrørende den af arbejdsgruppen under afsnit 5. omtalte bestemmelse i lærerlønningenslovens § 36 om adgang til for visse kommuner med undervisningsministeriets godkendelse at yde højere lønninger (kommunale løntillæg) end de i lærerlønningensloven fastsatte bemærkes, at der efter udvalgets opfattelse principielt bør gælde samme lønordning for alle lærere i folkeskolen, således at der ydes ensartede lønninger til lærere inden for samme gruppe uanset ansættelsessted alene med den undtagelse, som følger af stedtillægsordningen. Da udvalget som foran nævnt endvidere finder, at der bør gælde samme principper for lønfastsættelse og lønregulering inden for folkeskolens område som inden for statstjenestemandsområdet, og da den i så henseende foreslåede nyordning bygger på den forudsætning, at en tjenestemand for varetagelsen af sin stilling kun kan oppebære sådan løn, som er fastsat ved aftale, finder udvalget det ikke uden betænkelighed at opretholde en ordning, hvorefter der uden for den aftalte løn ydes visse af folkeskolens lærere særligt tillæg for det med deres stillinger forbundne arbejde.

Man har på denne baggrund overvejet muligheden af at ophæve adgangen til ydelse af de omhandlede kommunale løntillæg. Det har i udvalget imidlertid været fremført, at det

under hensyn til den specielle baggrund for ydelsen af de kommunale tillæg samt til de særlige forhold inden for det storkøbenhavnske område næppe vil være rimeligt at udelukke adgangen til godkendelse af disse løntillæg, så længe Københavns kommunes lærere oppebærer højere løn end lærere i tilsvarende stillinger i folkeskolen.

Udvalget har herefter ikke ment at kunne stille forslag om ophævelse af bestemmelsen i lærerlønningenslovens § 36.

Af repræsentanterne for de politiske partier er der dog i udvalget givet udtryk for, at ordningen ikke bør udvides til at omfatte andre kommuner end dem, der nu yder kommunale løntillæg med undervisningsministeriets godkendelse, samt at der bør påbegyndes en tilnærmelse mellem lærerlønningerne i de kommuner, der nu yder kommunale tillæg, og i folkeskolen i øvrigt. Dette kan ske ved, at der, såfremt den forhøjelse af stedtillægget for det storkøbenhavnske område, som kommissionen stiller forslag om, måtte blive gennemført, sker reduktion af de nuværende kommunale løntillæg med et til stedtillægsforhøjelsen svarende beløb, og således at de herefter resterende kommunale løntillæg ydes med faste beløb, der ikke fremtidig reguleres hverken som følge af pristalsregulering eller reallønsregulering. Denne revision af tillæggene bør ske i forbindelse med den nye lønordnings gennemførelse, således at samtlige kommunale løntillæg forelægges undervisningsministeriet til godkendelse.

Udvalget forudsætter iøvrigt, at aftrapning og eventuelt bortfald af kommunale løntillæg finder sted i det omfang, der ved fremtidige lønreguleringer måtte vise sig mulighed herfor, eller såfremt lønniveauet for heroine i Københavns kommune måtte tilsige en nedsættelse eller bortfald af tillæggene.

Udvalget finder i tilslutning til foranstående anledning til at fremhæve det ønskelige i, at der søges tilvejebragt en koordinering og tilpasning af lærerlønningerne i Københavns kommune og i folkeskolen, og man skal henstille, at der optages forhandling med Københavns kommune herom.

Vedrørende de i arbejdsgruppens redegørelse under afsnit 7. omhandlede specielle af de enkelte kommuner fastsatte godtgørelser for særlige hverv, f. eks. gårdvagt, skemalægning, tilsyn med samlinger m. v., er udvalget enig i det ønskelige i, at størrelsen af

de omljandlede godtgørelser fastsættes efter ensartede retningslinier for hele landet. Udvalget finder endvidere, at det under hensyn til det foreslåede nye system for lønfastsættelse og lønregulering ved aftale må anses for rigtigst, at der sker central fastsættelse af disse godtgørelser, bl. a. også af hensyn til statens indseende med de samlede lønvilkår for folkeskolens lærere. Da udgifterne til disse godtgørelser i henhold til lærerlønningens § 44 ikke er undergivet sædvanlig refusion, kan spørgsmålet om en generel fastsættelse af de pågældende godtgørelser efter udvalgets opfattelse imidlertid ikke løses, uden at spørgsmålet forinden har været forhandlet med de berørte kommunale organisationer. Udvalget skal henstille, at sådanne forhandlinger optages.

Kapitel 6.

Redegørelse fra udvalg V vedrørende tjenestemænd i folkekirken.

Ved skrivelse af 28. december 1966 fra tjenestemandskommissionen af 1965 blev der nedsat et udvalg (udvalg V) med den opgave at undersøge, hvorledes de i kommissionen skitserede principper for et nyt tjenestemandssystem kan bringes til anvendelse på tjenestemænd i folkekirken.

Udvalget fik følgende sammensætning:

Afdelingschef Bodil Andersen, ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen, formand
Kontorchef J. Bengtsson, kirkeministeriet
Fuldmægtig K. Bagger, kirkeministeriet
Skatterådsformand Hans Lund, M. F.
Civilingeniør Knud Enggaard, M. F.
Oberst Adam Møller, M. F.
Fhv. minister K. Helveg Petersen, M. F.
Professor Morten Lange, M. F.
Professor Børge Diderichsen, M. F.
Forbundsformand Aage Nielsen, statstjenestemændenes centralorganisation I
Kontrollør Jens Christensen, statstjenestemændenes centralorganisation II
Professor P. Bonnevie, danske statsembetsmænds samråd
Overlærer N. C. Thomsen Nielsen, Danmarks lærerforening
Provst C. Nepper-Christensen, den danske præsteforening
Sognepræst A. Riishøj, den danske præsteforening
Kordegner Verner Jensen, sammenslutningen af tjenestemandsansatte kirkefunktionærer i Danmark

I henhold til tjenestemandskommissionens skrivelse af 27. februar 1968 skete der følgende ændringer i udvalgets sammensætning:

Fhv. minister Ivar Nørsgaard, M. F., indtrådte i stedet for skatterådsformand Hans Lund, M. F.
Rektor Bernhard Baunsgaard, M. F., indtrådte i stedet for minister K. Helveg Petersen, M. F.

Kommunelærer Sv. E. Kjær Rasmussen, M. F., indtrådte og
Professor Børge Diderichsen, udtrådte.

Som sekretær for udvalget har fungeret fuldmægtig Erik Andersen, kirkeministeriet og ekspeditionssekretær Karen Byberg, ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Efter en indledende drøftelse i et plenarmøde den 16. marts 1967 nedsattes en arbejdsgruppe bestående af udvalgets medlemmer med undtagelse af repræsentanterne for de politiske partier, repræsentanten for statstjenestemændenes centralorganisation I og repræsentanten for danske statsembetsmænds samråd.

Resultatet af arbejdsgruppens overvejelser er nedfældet i nedenstående redegørelse af 1. december 1967.

Arbejdsgruppens redegørelse.

Indledning.

De gældende bestemmelser vedrørende ansættelsesvilkårene for folkekirkens tjenestemænd indeholdes i det væsentlige i lov nr. 155 af 7. juni 1958 om folkekirkens lønningsvæsen m. v. Herudover findes enkelte bestemmelser af mere speciel karakter i andre kirkelove. Bestemmelserne i folkekirkens lønningslov svarer for den overvejende dels vedkommende til bestemmelserne i loven om lønninger og pensioner m. v. til statens tjenestemænd. På visse punkter har de særlige forhold inden for folkekirkens område dog medført bestemmelser, der afviger fra de for statens tjenestemænd fastsatte. På baggrund heraf har arbejdsgruppen drøftet, i hvilket omfang det må anses for ønskeligt fortsat at opretholde særbestemmelser inden for folkekirkens område. Efter at gruppen har gennemgået de enkelte afsnit i det af tjenestemandskommissionen udsendte resumé, kan man som resultat heraf anføre følgende:

i. Alder.

Med hensyn til aldersgrænserne for tjenestemandsansættelse er der i arbejdsgruppen enighed om, at de i resumeet anførte retningslinier, hvorefter der vil ske en betydelig lempelse af de nuværende alderskrav for ansættelse som statstjenestemand, må kunne tiltrædes for folkekirkens vedkommende. Det bemærkes herved, at den foreslåede ændring inden for statstjenestemandsområdet vil betyde en tilnærmelse til de regler, der allerede praktiseres inden for folkekirken.

De for ansættelse som *statstjenestemænd* gældende alderskrav er ifølge lønnings- og pensionsloven en minimumsalder af 21 år, medens den øvre grænse for tjenestemandsansættelse med pensionsret er 40 år. I praksis, der bygger på finansministeriets cirkulære af 23. oktober 1947, er de aldersmæssige krav imidlertid væsentlig strengere for så vidt angår den øvre aldersgrænse.

Inden for folkekirken gælder for de tjenestemandsansatte *kirkefunktionærer* (kordegne, organister og kirketjenere) samme legale aldersgrænser — henholdsvis 21 og 40 år — som for statstjenestemandsområdet.

Anvendelsen af lønnings- og pensionslovens minimumsalder på 21 år for kirkefunktionærernes vedkommende synes at have virket tilfredsstillende.

Hvad angår den øvre aldersgrænse er der ikke som inden for statstjenesten gennemført en i forhold til lovens bestemmelse skærpet administrativ praksis. Tjenestemandsansættelse af kirkefunktionærer sker således uden aldersbegrænsning, idet dog ansættelse efter det fyldte 40. år ikke er forbundet med pensionsret.

Den fornævnte praksis med hensyn til ansættelse af kirkefunktionærer uanset en fremrykket alder er til dels begrundet i menighedsrådenes indstillingsret, jfr. lov om kirkers bestyrelse § 9, hvorefter sådanne stillinger besættes af kirkeministeren efter indstilling af menighedsrådet.

For *præsterne* vedkommende er der i Danske Lov fastsat en særlig regel, hvorefter disse ved ordination skal være fyldt 25 år. Der kan dispenseres fra bestemmelsen, dog kun for personer, der er fyldt 24 år. Da ordination er en forudsætning for ansættelse i en stilling som præst, såvel i fast embede som i honorarlønnet stilling (hjælpepræstestilling), betyder dette formelt et alderskrav, der imidlertid ingen re-

el betydning har, idet teologiske kandidater normalt ikke vil have afsluttet deres uddannelse før det 24.—25. år. Lægmandspræster skal ved ansættelsen være fyldt 35 år i Lov af 16. juni 1962 om adgang til præsteembeder § 5).

Med hensyn til maksimumsalderen henvises til det ovenfor anførte vedrørende kirkefunktionærerne. Menighedsrådenes indstillingsret til præsteembeder er hjemlet i menighedsrådslovens afsnit IV, der bl. a. indeholder en bestemmelse om, at en præst *skal* udnævnes til det pågældende embede, når eenstemmighed herom foreligger i menighedsrådet.

For folkekirkens vedkommende vil en ændring af de øvre grænser for ansættelse altså alene få den betydning, at det vil blive muligt at ansætte personer, der er fyldt 40 år, med pensionsret.

2. Aspiranttjeneste.

Ifølge lønnings- og pensionsloven er ansættelse i en stilling som *statstjenestemand* i 1.—20. lønningsklasse betinget af mindst 2 års aspiranttjeneste efter det 19. år.

For *kirkefunktionærer* gælder tilsvarende regler, jfr. præsteiønningslovens ii 54. Arbejdsgruppen kan for kirkefunktionærernes vedkommende tilslutte sig det rimelige i, at der gennemføres generelle forskrifter om prøvetjeneste uanset stillingernes lønmæssige placering. Aspiranttiden har her som for statens tjenestemænd karakter af en prøvetid.

Med hensyn til *præsterne* er forholdet mere kompliceret. Lige de gældende regler fastsættes præster straks. Der er altså ikke tale om aspirantansættelse, og der er i arbejdsgruppen enighed om, at der *ikke* bør indføres en egentlig aspiranttjeneste for præster. Til støtte for denne opfattelse er det anført, at der ikke inden for folkekirken findes et overordnet organ, der kan føre dagligt tilsyn med præstens tjeneste. Hertil kommer arbejdets særlige karakter, der gør en objektiv kritik meget vanskelig, samt hensynet til forkynelsesfriheden.

Det er over for arbejdsgruppen oplyst, at spørgsmålet om for teologiske kandidater at indføre en særlig turnusordning er optaget til overvejelse i den af kirkeministeriet nedsatte strukturkommission.

Medens der for kirkefunktionærerne gælder samme bestemmelser om helbredsbedømmelser som for statstjenestemænd, har der for folkekirkens præster ikke hidtil været stillet helbreds-mæssige krav som betingelse for ansættelse eller genansættelse i tjenestemandstil-

ling. Der er i arbejdsgruppen enighed om, at de helbredsmæssige betingelser, der fremtidig måtte blive fastsat for ansættelse eller genansættelse som statstjenestemand, også må finde anvendelse for såvel præster som kirkefunktionærer.

3. Anciennitet.

Ifølge resumeet påtænkes der en lempelse af de gældende anciennitetsregler for *statstjenestemændenes* vedkommende, idet disse regler, der bevirker, at stort set alle nyansatte skal aflønnes med begyndelsesløn i den pågældende lønklasse, virker hæmmende for rekrutteringen af personer i en mere moden alder.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at en nyordning, hvorefter personer, der ansættes som statstjenestemænd, vil kunne få adgang til medregning af tidligere beskæftigelse af tilsvarende karakter uden for statstjenesten efter nærmere fastsatte regler, vil kunne anbefales gennemført efter samme retningslinier for *kirkefunktionærernes* vedkommende. Disse funktionærer har ligesom statstjenestemændene hidtil haft meget begrænset mulighed for at få medregnet tidligere beskæftigelse ved anciennitetens fastsættelse, idet de principielt ansættes med begyndelsesløn, der for de fleste kirkefunktionærers vedkommende er ret lav. Der findes dog i præstelønningslovens § 54, stk. 3, en bestemmelse, hvorefter forudgående tjeneste i en tilsvarende honorarlønnet stilling som kirkefunktionær kan medregnes ved beregning af tjenestetid med hensyn til alderstilleg i tjenestemandsstillingen. Det må herved tages i betragtning, at en stor del af kirkefunktionærerne ansættes i en moden alder, idet disse stillinger erfaringsmæssigt ikke tiltrækker ret mange helt unge ansøgere.

For *præsternes* vedkommende findes ret udførlige anciennitetsregler i præstelønningslovens § 47. Ifølge denne bestemmelse kan en præsts lønningsanciennitet i forbindelse med ansættelse i fast præsteembede i folkekirken fastsættes under hensyntagen til anden præstegerning samt tidligere virksomhed ved undervisningsvæsenet og frie kirkelige institutioner, kordegnvirksomhed m. m.

Et særligt problem udgør fastsættelsen af anciennitet for lægmandspræster.

Et mere smidigt anciennitetssystem inden for statstjenesten synes med fordel at kunne overføres til folkekirken og give anledning til en ændring og måske mere generel udformning af § 47.

4. Bibeskæftigelse.

Ifølge lønnings- og pensionslovens § 44 kan en statstjenestemand kun have beskæftigelse uden for statstjenesten, for så vidt og i det omfang det er foreneligt med den samvittighedsfulde udførelse af hans pligter som tjenestemand og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid. Der findes i samme paragraf regler, hvorefter tjenestemanden, forinden han påbegynder forretnings- eller erhvervsvirksomhed, overtager en uden for statstjenesten liggende beskæftigelse eller indtræder i bestyrelsen for et erhvervsmæssigt selskab, skal foretage anmeldelse til den pågældende styrelse herom.

En tilsvarende bestemmelse, der finder anvendelse på såvel *kirkefunktionærer* som *præster*, findes i præstelønningslovens § 23.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at den påtænkte liberalisering af reglerne om statstjenestemandes adgang til beskæftigelse uden for tjenesten, således at anmeldelsespligten bortfalder, også vil kunne anvendes inden for folkekirkens område. Det bemærkes herved, at det for præsternes vedkommende normalt ikke vil være interessekollisionen, der er det primære, men derimod hensynet til den for stillingen nødvendige agtelse og tillid.

5. Ombud.

Der er enighed om, at der inden for folkekirkens område som hidtil må kunne følges tilsvarende regler som inden for staten med hensyn til bestemmelserne om tjenestemandes pligt til at modtage borgerlige og kommunale ombud og med hensyn til de økonomiske vilkår under den hertil nødvendige tjenestefrihed, jfr. lønnings- og pensionslovens § 43 og præstelønningslovens § 24.

6. Stillingsforandring.

Adgangen til at foretage ændringer i tjenesteforretningernes omfang og beskaffenhed er for *statstjenestemændenes* vedkommende fastslået i lønnings- og pensionslovens § 4, hvorefter enhver tjenestemand er pligtig at underkaste sig de forandringer, som måtte blive bestemt, uden at hans ansættelsesbrev behøver at indeholde noget forbehold herom. Denne vide beføjelse er dog begrænset af grundlovens § 27, stk. 3, om forflyttelse.

Ifølge resumeet påtænkes der for statstjenestemændene etableret en udvidet adgang til

omflytning gennem en revision af ansættelsesvilkårene.

Hverken organisationernes eller kirkeministeriets repræsentanter anser det imidlertid for muligt under den bestående kirkelige ordning at gennemføre en tilsvarende revision af ansættelsesvilkårene med henblik på ansættelse af folkekirkens tjenestemænd for større områder end de nuværende. For *kirkefunktionærernes* vedkommende bemærkes, at de lønnes fuldtud af den stedlige menighed og derfor naturligt bør ansættes ved denne menighed. Hvad *præsterne* angår bemærkes, at menighedsrådslovens afsnit IV forudsætter, at en præst kaldes til et bestemt embede, og at ændring heraf næppe bør foretages. Arbejdsgruppen må dog anse det for hensigtsmæssigt, at der i alle tilfælde ved nybesættelse af præsteembeder optages et forbehold i kaldsbrevne, hvorefter embedsindehaverne skal være pligtige at finde sig i ændringer af embedets omfang og tjenesteboligens beliggenhed, således at det snævert bestemte ansættelsesområde ikke skal udgøre nogen hindring for en rimelig justering af pastoraternes omfang under hensyn til befolkningsudviklingen. I denne forbindelse bemærkes endvidere, at en præst, hvis embede nedlægges, og som derfor efter de gældende regler har ret til at oppebære ventepenge, fortaber denne rettighed, såfremt han nægter at modtage et ham tilbudt tilsvarende embede.

Nedlæggelse af sogne eller henlæggelse af sogne, der hidtil har været et selvstændigt pastorat, til et nabopastorat for derigennem at opnå pastorater af en rimeligere størrelse har hidtil hovedsagelig fundet sted ved embedsledighed.

Der er i nogle tilfælde nedlagt præsteembeder, men oftest mødes bestræbelserne med modstand fra de stedlige menighedsråd og befolkningen, der ønsker at bevare præst og præstegård. Nogen tvangsmæssig rationalisering har der ikke været tale om.

Arbejdsgruppen er bekendt med, at der for statstjenestemandsområdet påtænkes gennemført en ordning, hvorefter det i visse tilfælde kan pålægges en tjenestemand at overtage en stilling uden for hans hidtidige ansættelsesområde, i hvilken tjenesten efter sin karakter svarer til hans hidtidige stilling, og som må anses for passende for ham. Forudsætningen herfor skulle være, at ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform gør det nødven-

digt, eller at en tjenestemand under 60 år af helbredsmæssige grunde bliver uegnet til at varetage sin hidtidige stilling. Pligten til at overtage en stilling uden for det hidtidige ansættelsesområde skulle dog være betinget af, at omflytningen får tilslutning fra et særligt nævn, sammensat af en repræsentant for hver centralorganisation og et tilsvarende antal styrelsesrepræsentanter.

Såfremt en sådan ordning gennemføres for statstjenestemandsområdet, kan arbejdsgruppen anbefale, at en tilsvarende ordning gennemføres for folkekirkens tjenestemænd, hvorved bemærkes, at pligten til overtagelse af anden stilling kun vedrører forholdet til tjenestemændene, men ikke griber ind i de ansættende myndigheders dispositionsret.

7. Konstitution.

Ifølge lønnings- og pensionslovens § 12 er en *statstjenestemand* kun pligtig at gøre midlertidig tjeneste i højere stilling end hans egen inden for samme tjenestegren. Denne regel påtænkes ifølge resumeet ændret, således at konstitution fremtidig kan finde sted også i andre tjenestegrene og i andre styrelser inden for tjenestemandens ansættelsesområde, ligesom man anser det for ønskeligt, at længere konstitutionsperioder kan medregnes ved eventuel senere udnævnelse i stillingen.

For *kirkefunktionærernes* vedkommende er spørgsmålet om pligt til at lade sig konstituere i en anden kirkefunktionærstilling ikke af større praktisk betydning. Hvis spørgsmålet bliver aktuelt, må de for statstjenestemænd foreslåede regler kunne følges.

De gældende regler om konstitution af *præster* i andet embede i stedet for eller i forbindelse med deres eget embede findes i præstelønningslovens § 6. Der er enighed om, at denne bestemmelse, som hjemler adgang til konstitution både i sideordnet og højere stilling, hidtil har fungeret tilfredsstillende og i princippet bør opretholdes. Arbejdsgruppen kan tilslutte sig, at længere konstitutionsperioder bør medregnes anciennitetsmæssigt ved senere udnævnelse i stillingen.

8. Retsbeskyttelse.

Statstjenestemændenes nuværende retsbeskyttelse er i væsentlig grad forbundet med retten til pension ved afsked af utilregnelig årsag, idet uansøgt afsked med nedsat pension

eller uden pension normalt kun kan finde sted efter tjenesteforfeelse af en vis grovhed.

Et andet væsentligt led i retsbeskyttelsen findes i den eksisterende regel om ventepenge ved stillingsnedlæggelse, jfr. lønnings- og pensionslovens § 59.

For *kirkefunktionærer* og *præster* gælder principielt samme regler som for statens tjenestemænd, jfr. herved præstelønningslovens § 30, hvorefter de i henhold til denne lov lønnede tjenestemænd er berettiget til pension for sig selv og deres enker samt til børnepension efter de for statens tjenestemænd gældende regler. Denne ligestilling bør efter arbejdsgruppens opfattelse bevares.

Der er således i arbejdsgruppen enighed om, at også den ordning, der måtte blive truffet på statstjenestemandsområdet vedrørende ventepengespørgsmålet, må kunne overføres til folkekirken. Et særligt problem findes med hensyn til den i præstelønningslovens § 14 omhandlede bestemmelse, hvorefter en præst, der gennem længere tid har været i uoverensstemmelse med menigheden, har adgang til afsked med ventepenge, men også denne situation må kunne omfattes af de regler, der måtte blive fastsat på dette område for statstjenestemændene.

Den påtænkte ændring af bestemmelsen om tilbagebetaling af for meget udbetalt løn, jfr. lønnings- og pensionslovens § 19, stk. 3, således at den hidtidige 15-måneders grænse slettes, og dansk rets almindelige regler om tilbagesøgning finder anvendelse, giver ikke anledning til bemærkninger.

Med hensyn til spørgsmålet om ansørges adgang til at blive gjort bekendt med foresattes påtegninger på ansøgningerne og til at begære behandling i personalenævn finder arbejdsgruppen, at der inden for folkekirken må kunne følges tilsvarende regler som inden for staten.

Arbejdsgruppen har endvidere drøftet spørgsmålet om ansættelsesmyndigheden, herunder særlig om afgrænsningen af de stillinger, hvis indehavere ansættes af kongen. Kirkeministeriets og præsteforeningens repræsentanter har givet udtryk for den opfattelse, at der må lægges vægt på opretholdelse af den hidtil gældende ordning, for hvilken der er lang tids tradition, og hvorefter samtlige præster i fast embede uanset lønklasse udnævnes af kongen. De øvrige medlemmer af arbejdsgruppen har intet

at bemærke til, at den hidtidige ordning på dette område opretholdes.

Med hensyn til behandlingen af disciplinære forseelser begået af præster gælder lønnings- og pensionslovens almindelige regler. Det er dog i præstelønningslovens § 10 fastsat, at en præst, mod hvem disciplinær undersøgelse er indledt, har ret **til**, når den foreløbige undersøgelse er endt, at forlange undersøgelsen henvist til provsteretten, der består af den stedlige provst og underretsdommer. For kirkefunktionærer følges normalt de for statstjenestemænd gældende regler; disse funktionærer kan dog i særlige tilfælde tiltales for provsteretten, men der er ingen pligt for administrationen til at lade sager imod kirkefunktionærer behandle ved provsteret, selv om de pågældende måtte ønske dette, jfr. præstelønningslovens § 10, stk. 3.

Fra provsteretten kan der appelleres til landemoderetten, der består af den stedlige stiftamtmand og biskop, og til højesteret, hvor sagen behandles og pådømmes uden deltagelse af gejstlige dommere.

Der er såvel fra kirkeministeriets som præsteforeningens side lagt vægt på, at man bibeholder de gejstlige domstole til behandling af gejstlige disciplinære sager i første og anden instans. De øvrige medlemmer af arbejdsgruppen har intet at bemærke hertil.

9. Lønningernes fastsættelse og regulering.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at principperne for fastsættelse af lønninger og pensioner inden for folkekirken samt regulering af disse fremdeles må kunne ske efter de for statens tjenestemænd gældende regler. Dette gælder også stedtillægsordningen, og arbejdsgruppen kan i øvrigt tilslutte sig, at stedtillæggene til folkekirkens tjenestemænd kommer til at udgøre en større procentvis andel af lønningerne end hidtil, og at der gennemføres en større graduering mellem hovedstadsområdet og det øvrige land.

10. Forhandlingsretten.

Ifølge lønnings- og pensionsloven af 1958 er følgende centralorganisationer inden for statstjenestemandsområdet forhandlingsberettigede: statstjenestemændenes centralorganisation I (funktionærklasserne), statstjenestemændenes centralorganisation II (embedsklasserne) og danske statsemployerforeningens samråd.

Kirkefunktionærernes forhandlingsret er omhandlet i præstelønningslovens § 15. Det hedder heri, at forhandlingsret kan tilstås en fællesorganisation af *tjenestemandsansatte* kirkebetjente (kirkefunktionærer) under forudsætning af, at organisationen opfylder en række nærmere i loven fastsatte betingelser, der svarer til de i lønnings- og pensionslovens §§ 21—21 stillede krav.

Der findes herunder en til lønnings- og pensionslovens § 22 svarende bestemmelse, hvorefter forslag til ændringer i love og andre bestemmelser af almindelig karakter skal drøftes med de anerkendte organisationer.

Præstelønningslovens § 3, stk. 3, indeholder en regel om, at der, forinden en tjenestemand afskediges uden ansøgning, og uden at afskedigelsen skyldes sygdom, skal gives såvel vedkommende forhandlingsberettigede tjenestemandsorganisation som tjenestemanden selv adgang til at udtale sig i sagen, medmindre der har været afholdt forhør ved provsteretten eller i henhold til lønnings- og pensionslovens § 17.

Kirkeministeriet har anerkendt »Sammenlutningen af tjenestemandsansatte kirkefunktionærer i Danmark« som forhandlingsberettiget.

Der er ligeledes ifølge præstelønningslovens § 15 tillagt *præsterne* en ret til at danne organisationer, som kan træde i forhandling med kirkeministeriet om ethvert spørgsmål af tjenstlig eller økonomisk art vedrørende hele standen eller enkeltmand inden for samme, herunder om enkeltmands udnævnelse og afskedigelse.

Det er ifølge § 15, stk. 2, en betingelse for godkendelse som forhandlingsberettiget organisation, at denne opfylder en række betingelser, der svarer til de i lønnings- og pensionsloven stillede krav.

Kirkeministeriet har anerkendt »Den danske præsteforening« som indehaver af forhandlingsretten.

I øvrigt henvises til det foran om kirkefunktionærerne anførte.

Den forhandlingsret, som hjemles ved præstelønningslovens § 15 for organisationer af tjenestemandsansatte kirkefunktionærer og præster, giver kun organisationerne forhandlingsret over for kirkeministeriet.

Sammenlutningen af tjenestemandsansatte kirkefunktionærer i Danmarks repræsentant i arbejdsgruppen har fremsat forslag om, at

forhandlingsretten udvides til at omfatte også menighedsråd, provstiudvalg og stiftsøvrigheder. Som motivering herfor henvises **til**, at det ved den kirkelige lovgivning og den af kirkeministeriet fulgte praksis er overladt til de stedlige menighedsråd under approbation af overordnet lokal myndighed at træffe afgørelse om væsentlige ansættelsesvilkår. Det er således i bestemmelsen i § 9 i lov om kirkers bestyrelse fastsat, at regulativ for ansættelse og afskedigelse af kirkefunktionærer og om deres tjenesteforhold m. m. affattes af menighedsrådet og stadfæstes for kirker i købstæderne af stiftsøvrigheden og for kirker på landet af provstiudvalget, jfr. præstelønningslovens § 89, hvorefter regulativer for københavnske og frederiksborgske kirkefunktionærers embedsforretninger fastsættes af overtilsynet. Ved præstelønningslovens § 57 henskydes reglerne om fridage til fastsættelse i de omhandlede regulativer.

De øvrige medlemmer af arbejdsgruppen kan i princippet tiltræde det af repræsentanten for Sammenlutningen af tjenestemandsansatte kirkefunktionærer i Danmark fremsatte forslag, men finder, at spørgsmålet har så nær forbindelse med den ordning, som måtte blive truffet vedrørende kompetencen til ansættelse og afskedigelse af kirkefunktionærer, at der ikke på nuværende tidspunkt kan fremsættes et konkret forslag.

Der er ikke af præsteforeningens repræsentanter stillet forslag om udvidelse af forhandlingsretten til at omfatte andre kirkelige myndigheder end kirkeministeriet, idet der ikke skønnes at være behov herfor.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at såfremt der gennemføres en ordning, hvorefter tjenestemands lønninger og andre generelle ansættelsesvilkår fastsættes ved aftale mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og centralorganisationerne, vil det være af vital interesse for medlemmerne af de forhandlingsberettigede tjenestemandsorganisationer inden for folkekirkens område at være tilsluttet en centralorganisation og derigennem have mulighed for at øve indflydelse på de generelle løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemandsansat personale.

For præsternes vedkommende indebærer dette ikke noget problem, idet Den danske præsteforening allerede under den nuværende ordning er associeret »Samrådet«.

For kirkefunktionærernes vedkommende be-

mærkes, at den forhandlingsberettigede organisation »Sammenslutningen af tjenestemandsansatte kirkefunktionærer i Danmark« ikke hidtil har været tilsluttet nogen centralorganisation. Det er imidlertid oplyst over for arbejdsgruppen, at organisationen har haft forhandlinger med statstjenestemændenes centralorganisationer, og at der med disse er opnået enighed om, at kirkefunktionærerne tilsluttes den centralorganisation, hvorunder de pågældende tjenestemænd naturligt henhører (for kordegenes og organisternes vedkommende centralorganisation II og for kirketjenernes vedkommende centralorganisation I).

Hermed skulle der være sikret også kirkefunktionærerne indflydelse på tjenestemændenes generelle lønningsforhold.

Arbejdsgruppen er bekendt med, at det inden for tjenestemandskoinmissionen overvejes, hvorvidt der bør opretholdes særlige lønnings- og pensionslove for folkekirken og folkeskolen, eller om det vil være hensigtsmæssigt, at der gennemføres fælles tjenestemandsløve for statens, folkeskolens og folkekirkens områder.

Såfremt disse overvejelser resulterer i, at der gennemføres en fælles lovgivning på dette område, forudsætter arbejdsgruppen, at der tilvejebringes hjemmel for, at de for folkekirken nødvendige særregler opretholdes.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at folkekirkens tjenestemænd må kunne omfattes af en for statens tjenestemænd m. fl. gældende fælles *pensionslov*.

Kirkeministeriets repræsentanter har derimod taget forbehold med hensyn til gennemførelsen af en fælles lønningslov, da fordelene herved af disse repræsentanter ikke skønnes at opveje hensynet til det inden for folkekirken nærede almindelige ønske om fortsat at bevare en særlig lønningslov for folkekirken.

Til støtte for dette standpunkt kan først anføres, at selv om bestemmelser for præster og tjenestemandsansatte kirkefunktionærer optages i en fælles lov for tjenestemænd, således at denne tillige indeholder et afsnit med særregler for præster m. fl., vil man alligevel være nødsaget til at opretholde en særlig lov for folkekirkens økonomiske forhold i øvrigt, og det forekommer upraktisk at skulle have 3 forskellige love (de to foran anførte love samt menighedsrådsloven) for folkekirkens tjenestemænd og de økonomiske forhold inden for folkekirken. Det må rent lovteknisk anses for

rigtigere og mere hensigtsmæssigt, at man har en særlig præstelønningslov, i hvilken der kan henvises til de bestemmelser eller afsnit i stats-tjenestemandsløven, der gælder for præster og tjenestemandsansatte kirkefunktionærer.

Et mere tungtvejende hensyn er imidlertid rent kirkepolitiske grunde, idet en fælles lovgivning for statens og folkekirkens tjenestemænd vil markere en infiltration af statens og folkekirkens anliggender, der ikke er stemmende med nutidens tendenser. Hertil kommer, at det må anses for ønskeligt, at ændringsforslag vedrørende folkekirkens tjenestemænd udarbejdes i kirkeministeriet og forelægges af kirkeministerien, og at kirkeministeriet varetager den fulde administration af disse forhold.

På baggrund af de af kirkeministeriets repræsentanter fremførte synspunkter, som repræsentanterne for de kirkelige organisationer har tilsluttet sig, må arbejdsgruppens øvrige medlemmer nære betænkelighed ved at foreslå, at lovgivningen om løn- og ansættelsesvilkår for folkekirkens tjenestemænd — bortset fra pensionsbestemmelser — fjernes fra kirkeministeriets ressort.

Det er af kirkeministeriets repræsentanter anført, at tjenestemandskommissionens arbejde formentlig vil resultere i et forslag om ændring af betydelige dele af præstelønningsloven, og at det må anses for ønskeligt i forbindelse hermed at foretage en revision af de ikke direkte berørte dele af loven med henblik på ajourføringer og redaktionelle ændringer. I forbindelse hermed vil der af kirkeministeriet blive stillet forslag om visse ændringer, som udviklingen har gjort *ønskelige*, herunder at kompetencen til at ansætte og afskedige kirkefunktionærer overføres til menighedsrådene. I forbindelse med et nyt lønningssystem må der tages stilling til udgiftsdækningen.

Udvalgets bemærkninger:

Udvalget kan tilslutte sig de i arbejdsgruppens redegørelse anførte synspunkter og er således enig i, at de i resumeet skitserede principper for et nyt ansættelsessystem på stats-tjenestemandsområdet med enkelte mindre væsentlige undtagelser vil kunne bringes til anvendelse på folkekirkens tjenestemænd.

Udvalget finder dog anledning til at bemærke følgende:

Ved behandlingen af redegørelsens *punkt 4. Bibeskæftigelse* er der i udvalget fremført det

synspunkt, at den af tjenesteniandskommissionen foreslåede liberalisering af reglerne om adgang til beskæftigelse ved siden af tjenestemandsstillingen, hvorefter den hidtidige anmeldelsespligt bortfalder, kan indebære en risiko for misbrug i de tilfælde, hvor der er tale om tjenestemandsgupper, for hvem der ikke er fastsat en bestemt arbejdstid. Der er imidlertid i udvalget enighed om, at spørgsmålet om tilvejebringelse af kauteler mod misbrug på dette område ikke er specielt for folkekirkens tjenestemænd, og at disse må kunne omfattes af samme lovregler, som gennemføres vedrørende statstjenestemænds beskæftigelse.

I arbejdsgruppens redegørelse er der givet tilslutning til en ordning, hvorefter folkekirkens tjenestemænd bliver omfattet af en for statens tjenestemænd m. fl. gældende fælles pensionslov. På baggrund af det af kirkeministeriets repræsentanter — bl. a. af kirkepolitiske hensyn — fremførte ønske om opretholdelse af en særlig lønningslov for folkekirken har arbejdsgruppens øvrige medlemmer derimod udtrykt betænkelighed ved at foreslå, at lovgivningen om løn- og ansættelsesvilkår

— bortset fra pensionsbestemmelser — fjernes fra kirkeministeriets ressort.

Udvalget er enig i arbejdsgruppens indstilling om en fælles pensionslov for statens og folkekirkens tjenestemænd. Udvalget finder endvidere, at det vil være ønskeligt og hensigtsmæssigt, at bestemmelserne om generelle løn- og ansættelsesvilkår bliver udformet på samme måde for statens og folkekirkens tjenestemænd, og at det sikres, at administrationen af disse bestemmelser sker efter ensartede retningslinier. Udvalget er af den opfattelse, at dette bedst vil kunne tilgodeses ved gennemførelse af en fælles tjenestemandslav for statens og folkekirkens område, men peger dog også på muligheden af opretholdelse af en særlig lønningslov for folkekirken, således at det i denne lov fastsættes, at statstjenestemandslovens bestemmelser om generelle løn- og ansættelsesvilkår finder tilsvarende anvendelse på folkekirkens tjenestemænd. Udvalget er klar over, at det som anført i arbejdsgruppens redegørelse i begge tilfælde vil være nødvendigt at opretholde visse særbestemmelser for folkekirkens tjenestemænd.

Kapitel 7.

Redegørelse fra udvalg VI vedrørende tjenestemænd under statens åndssvageforsorg.

Ved skrivelse af 23. december 1966 fra tjenestemandskommissionen af 1965 blev der nedsat et udvalg (udvalg VI) med den opgave at undersøge, hvorledes de i kommissionen skitserede principper for et nyt tjenestemandssystem kan bringes til anvendelse på tjenestemænd i statens åndssvageforsorg.

Udvalget fik i henhold til tjenestemandskommissionens skrivelse af 24. februar 1967 følgende sammensætning:

Kontorchef H. Koldby Nielsen, arbejds- og socialministerierne, formand.

Kontorchef Aa. Mørk Hansen, ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen.

1 repræsentant for ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen udpeget blandt medlemmerne af tjenestemandskommissionens sekretariat.

Forsorgschef N. E. Bank-Mikkelsen, statens åndssvageforsorg.

Toldkontrollør Jørgen Peder Hansen, M.F.

Civilingeniør Knud Enggaard, M.F.

Oberst Adam Møller, M.F.

Forstander Svend Haugaard, M.F.

Lærer Erik Sigsgaard, M.F.

Professor Børge Diderichsen, M.F.

Sekretær Børge Aanæs, statstjenestemændenes centralorganisation I.

Kontrollør Jens Christensen, statstjenestemændenes centralorganisation II.

Forstander Peter Knudsen, danske statsembedsmænds samråd.

Kontorchef H. E. Frank-Hansen, Danmarks lærerforening.

Afdelingsleder V. Clausen, åndssvageforsorgens personaleforbund.

Gartner, nuværende forbundsformand V. Marker, åndssvageforsorgens personaleforbund.

I stedet for afdelingsleder V. Clausen er værkstedslærer, forbundskasserer A. Høj,

åndssvageforsorgens personaleforbund, fra 10. april 1967 indtrådt som medlem af udvalget.

Endvidere har kontorchef R. Mac, statens åndssvageforsorg, deltaget i møderne.

Fra tjenestemandskommissionens sekretariat har konsulent S. Reiermann, ekspeditionssekretær I. Egeberg og ekspeditionssekretær P. H. Matson deltaget i møderne.

Som sekretærer for udvalget har fungeret ekspeditionssekretærene A. Milthers, arbejds- og socialministerierne, og J. Østrup, ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Efter en indledende drøftelse i et plenarmøde den 14. marts 1967 nedsattes en arbejdsgruppe bestående af udvalgets medlemmer med undtagelse af repræsentanterne for de politiske partier.

Resultatet af arbejdsgruppens overvejelser er nedfældet i nedenstående redegørelse af 16. november 1967.

Arbejdsgruppens redegørelse.

Indledning.

De første tilløb til en organiseret åndssvageforsorg i Danmark går tilbage til 1855, og i løbet af sidste halvdel af forrige århundrede blev Danmark et af de første lande i verden med organiseret åndssvageforsorg. Åndssvageforsorgen i Danmark var først organiseret på privat basis, men ved socialreformen af 1933 overtog staten for al særforborg, herunder åndssvageforsorgen, en forpligtelse til at afholde udgifterne. Indtil 1959 var åndssvageforsorgen delt op i 4 selvstændige institutioner og bestod således af 4 afdelinger, dels en afdeling for Østifterne: Østifternes Åndssvageanstalt, dels 3 afdelinger i Jylland: Vodskov, Brejning og Ribe. Ifølge den nugældende lov om forsorgen for åndssvage og andre svagt begavede (nr. 192, 5. juni 1959) udøves forsorgen under socialministerens ledelse af den selvejende institution Statens Åndssvagefor-

sorg, der forestås af en bestyrelse bestående af 8 af socialministeren efter visse kriterier beskikkede medlemmer samt en formand, forsorgschefen, der udnævnes af Kongen. Medlemmerne af bestyrelsen beskikkes for 4 år ad gangen. Statens Åndssvageforsorg er således i formen en selvejende institution opbygget som en helhed omkring de bestående åndssvageforsorgsinstitutioner.

Statens Åndssvageforsorg er opdelt i 12 forsorgscentre, hver med en centralinstitution og andre institutioner. (Der er ved hele åndssvageforsorgen over 200 institutioner). Hvert center ledes af en stab på 4 personer, der i princippet er ligestillede, nemlig:

- 1 inspektør, der tager sig af den administrative ledelse af centret,
- 1 overlæge,
- 1 socialleder og
- 1 undervisningsleder,

der er ansvarlige over for bestyrelsen for ledelsen af forsorgscentret. Ved hvert forsorgscenter er der et tilsynsråd, der har til opgave at føre tilsyn med forsorgens udøvelse og at samvirke med de lokale ledere om administrationen af de i området beliggende institutioner til opnåelse af forsorgens formål. Den centrale daglige ledelse forestås af et hovedkontor, der er beliggende i København. Der er for tiden ca. 22.000 patienter under forsorg. Knap 10.000 af disse er anbragt på institutionerne.

De gældende regler vedrørende ansættelsesvilkårene m. v. for tjenestemænd i statens åndssvageforsorg findes dels i vedtægt af 22. september 1959 for ledelsen af statens forsorg for åndssvage og andre særlig svagt begavede, dels i lønnings- og pensionsreglement af 2. juni 1959 for statens åndssvageforsorgs tjenestemænd. Ifølge vedtægtens § 8 er det statens åndssvageforsorgs bestyrelse, der ansætter og afskediger personale ved forsorgen, men bestyrelsen kan bemyndige lederne af vedkommende forsorgscentre til at ansætte og afskedige personale, der ikke er tjenestemænd eller honorarlønnede. Sager om ansættelse og afskedigelse af forsorgscentrenes ledere samt af indehavere af stillinger i 23.—27. lkl. i lønnings- og pensionsreglementet skal forelægges socialministeriet til godkendelse, inden ansættelse og afskedigelse kan ske. Disse bestemmelser skal sammenholdes med vedtægtens § 2, hvori det udtales, at bestyrelsen har

den overordnede ledelse af åndssvageforsorgen, men socialministeren kan forlange enhver sag vedrørende forsorgen forelagt til afgørelse. Hovedbestemmelserne findes imidlertid i lønningsreglementet for statens åndssvageforsorg, der under hensyntagen til åndssvageforsorgens forhold følger de samme regler, som er gældende for statens tjenestemænd. Også på andre områder følger åndssvageforsorgen statens regler; således anvendes f. eks. direkte de for statens tjenestemænd gældende cirkulærer om arbejdstid, kørselsgodtgørelse, time- og dagpenge o. s. v.

Arbejdsgruppen, der har afholdt ialt 3 møder, har gennemgået de enkelte afsnit i det af tjenestemandskommissionen udsendte resumé i relation til de for statens åndssvageforsorgs tjenestemænd gældende regler og skal som resultat af disse overvejelser bemærke følgende:

1. Alder, aspiranttjeneste og anciennitet.

Alder:

For statstjenestemænd er de gældende aldersmæssige betingelser for tjenstemandsansættelse fastsat i lønnings- og pensionslovens § 6, stk. 5, hvorefter første ansættelse i en tjenstemandsstilling i 1.—20. lkl. er betinget af 2 års tilfredsstillende tjeneste efter det fyldte 19. år. Derimod er der ikke i loven fastsat nogen øvre aldersgrænse som betingelse for fastansættelse, men i henhold til lovens § 49, stk. 2, gives der ikke pensionsret, såfremt første ansættelse sker efter det fyldte 40. år, medmindre hjemmel hertil opnås ved normeringslov. Efter praksis, der hviler på bestemmelser, som er fastsat med hjemmel i lønnings- og pensionslovens § 5, stk. 3, er højeste aldersgrænse 30 år eller derunder for hovedparten af stillingsgrupperne.

I det for statens åndssvageforsorgs tjenestemænd gældende lønnings- og pensionsreglement svarer bestemmelserne om den nedre aldersgrænse for ansættelse af tjenestemænd (lønningsreglementets § 9) og den øvre grænse for opnåelse af pension (lønningsreglementets § 42, stk. 2) fuldstændigt til de ovenfor nævnte bestemmelser i lønnings- og pensionsloven, dog at adgangen til tillægelse af pensionsanciennitet ved ansættelse efter det fyldte 40. år ikke gives på normeringslov, men af socialministeriet på grundlag af indstilling fra bestyrelsen. Socialministeriet fore-

lægger alle sådanne pensionssager for økonomi- ministeriet (nu ministeriet for lønnings- og pensionsvæsenet), og der følges samme praksis som for statstjenestemændene. Med hensyn til den øvre aldersgrænse for ansættelse af tjenestemænd i statens åndssvageforsorg følges også her samme praksis som følges ved ansættelse af statstjenestemænd, d. v. s. med øvre aldersgrænse på 28 til 32 år. I tvivlstilfælde forelægges sagen for økonomiministeriet (nu ministeriet for lønnings- og pensionsvæsenet). De ret strenge aldersbetingelser med hensyn til den øvre aldersgrænse har i flere tilfælde hindret tjenestemandsansættelse af f. eks. plejere, børnehavelærerinder og socialrådgivere, f. eks. i tilfælde hvor kvinder — efter nogle års fravær fra arbejdet — ønsker genansættelse, eller hvor der ønskes ansættelse af socialrådgivere med nogle års erfaring i andet arbejde. En eventuel lempelse af aldersbetingelserne ved ansættelse kombineret med indtjening af pensionsanciennitet i takt med ansættelsestiden vil ikke støde på vanskeligheder i forhold til den for statens åndssvageforsorg gældende pensionsordning, jfr. neden for under 4 retsbeskyttelsen.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at en lempelse af alderskravene ved ansættelse med pensionsret i forbindelse med en proportional indtjening af pensionsanciennitet således som foreslået i resumeet vil være til fordel for statens åndssvageforsorg i rekrutteringsmæssig henseende især ved besættelse af visse stillinger, hvor det er ønskeligt at ansætte personer med en vis modenhed og med en vis erfaring fra andre arbejdsområder.

Aspiranttjeneste:

I henhold til lønnings- og pensionslovens § 6, stk. 5, er første ansættelse i tjenestemandstilling i 1.—20. lkl. betinget af mindst 2 års tilfredsstillende aspiranttjeneste efter det 19. år. Dog kan ifølge lovens § 6, stk. 7, for såvidt angår sygeplejersker, plejere eller plejersker en vis del af deres uddannelsestid under visse omstændigheder træde i stedet for aspiranttiden.

For tjenestemænd i statens åndssvageforsorg gælder ifølge lønningsreglementets § 9 de samme regler som for statens tjenestemænd, dog er det gensidige opsigelsesvarsel i de første 6 måneder efter ansættelsen som aspirant 1 måned, medens det i lønnings- og pensionslovens § 5, stk. 4, er 14 dage. Det

bemærkes i denne forbindelse, at den for sygeplejersker, plejere og plejersker gældende undtagelsesbestemmelse i lønnings- og pensionslovens § 6, stk. 7, er overført til lønnings- og pensionsreglementet for statens åndssvageforsorgs tjenestemænd, jfr. reglementets § 10, stk. 5.

I forbindelse med det i resumeet anførte om aspiranttidens funktion som prøvetid bør nævnes, at der ved forfremmelse og ansættelse af tjenestemænd fra staten, folkeskolen m. v. som hovedregel følges den praksis inden for statens åndssvageforsorg, at de pågældende i en prøvetid på normalt 1 år kontitueres i stillingen, således at konstitutionsperioden ved senere fast ansættelse medregnes i lønnings- og pensionsancienniteten.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at det i resumeet fremsatte forslag om gennemførelse af generelle forskrifter om aspiranttjeneste uanset stillingernes lønmæssige placering, samtidig med at aspiranttiden ændres til at have karakter af en prøvetid, vil kunne gennemføres i statens åndssvageforsorg, hvor en lignende ordning som nævnt allerede findes.

Anciennitet:

Bestemmelserne i statstjenestemandsiovens § 6, stk. 5, hvorefter lønningsancienniteten for statstjenestemandes vedkommende regnes fra ansættelsen som aspirant, dog tidligst fra det 21. år, er uændret overført til åndssvageforsorgens lønningsreglement § 9, stk. 1.

Det bemærkes herved, at der i lønningsreglementets § 11 findes bestemmelse om, at tidligere tjeneste som tjenestemand ved stat, kommune, anerkendte private opdragelseshjem og daginstitutioner, offentlige og private skoler og seminarier samt statens særfororgsinstitutioner m. v. kan medregnes ved lønningsanciennitetens fastsættelse.

Selv om der således i forvejen findes ret vide regler for overførelse af tidligere indtjent lønningsanciennitet ved overgang fra en institution indenfor stats- eller tilskudsområdet, er der i arbejdsgruppen enighed om, at det vil være ønskeligt for åndssvageforsorgen gennem anvendelse af de i resumeet foreslåede muligheder for en passende lønmæssig placering kombineret med tillæggelse af lønningsanciennitet til visse stillinger at kunne rekruttere personale med særlige kvalifikationer og erfaringer fra beskæftigelse uden for de nævnte områder.

2. Bibeskæftigelse samt borgerlige og kommunale ombud m. v.

Bestemmelserne i åndssvageforsorgens lønningsreglement. § 29, om tjenestemandens adgang til beskæftigelse uden for åndssvageforsorgen svarer nøje til bestemmelserne i lønnings- og pensionslovens § 44.

Forsåvidt angår borgerlige og kommunale ombud svarer bestemmelsen i åndssvageforsorgens lønningsreglements § 33 stort set til bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 43, bortset fra, at åndssvageforsorgens tjenestemænd ikke har adgang til at blive fritaget for overtagelse af et ombud, når det skønnes nødvendigt af hensyn til tjenestens forsvarelige udførelse.

Sager af disse arter oplyses at forekomme meget sjældent.

Arbejdsgruppen finder det naturligt, at de lempelser, der er skitseret i resumeet med hensyn til adgangen for tjenestemænd til at have bibeskæftigelse og hvorefter anmeldelsespligten bortfalder og hovedvægten fremtidig tænkes lagt på, om der er risiko for interessekollision, også bringes i anvendelse for åndssvageforsorgens tjenestemænd, ligesom man finder det rimeligt, at de regler, der måtte komme til at gælde for statstjenestemandsområdet med hensyn til betaling og frihed i forbindelse med varetagelse af borgerlige og kommunale ombud, også kommer til at gælde for åndssvageforsorgens tjenestemænd.

3. Stillings forandring og konstitution.

Stillingsforandring:

Adgangen til at foretage ændringer i tjenesteforretningernes omfang og beskaffenhed er for statstjenestemandenes vedkommende fastsat i lønnings- og pensionslovens § 4, hvorefter enhver tjenestemand er pligtig at underkaste sig de forandringer, der måtte blive bestemt, uden at hans ansættelsesbrev behøver at indeholde noget forbehold herom. Denne vide beføjelse er dog bl. a. begrænset af grundlovens § 27, stk. 3, om forflyttelse.

Åndssvageforsorgens lønningsreglements § 5 om tjenestemandenes pligt til at underkaste sig forandringer i tjenesteforretningernes omfang og beskaffenhed er overført fra lønnings- og pensionslovens § 4.

Såvel ansættelse som afskedigelse af tjenestemænd foretages af åndssvageforsorgens bestyrelse, jfr. lønningsreglementets § 6 og § 8

i vedtægt for ledelsen af statens åndssvageforsorg af 22. september 1959. Dog skal ifølge sidstnævnte bestemmelses stk. 2 ansættelse og afskedigelse i stillinger i 23.—27. lkl. incl. forelægges socialministeriet til godkendelse. Bestyrelsen har i forbindelse med en indledt rationalisering indstillet til socialministeriet, at kun ansættelse og afskedigelse af centerledere samt ansættelse og afskedigelse i enkelte andre stillinger kræver socialministeriets godkendelse.

Ifølge resumeet påtænkes der gennemført en revision af bestemmelserne om udformning af opslag og ansættelsesbreve for derved at opnå en udvidet omflytningsret.

Hertil skal for åndssvageforsorgens vedkommende oplyses, at ansættelse som tjenestemand siden 1959 er sket »ved statens åndssvageforsorg med tjeneste indtil videre ved (institutionens navn)«. Der er således i disse tilfælde principielt fri adgang til forflyttelse inden for hele åndssvageforsorgens område. — Før 1959 gjaldt samme praksis inden for østifternes åndssvageanstalts område og i en vis udstrækning også inden for de jyske åndssvageanstalters områder. — Hvis en stilling inddrages, gælder det for alle tjenestemænd ifølge lønningsreglementets § 49 om ventepenge, at tjenestemanden ikke har krav på ventepenge, hvis der »tilbydes ham anden efter hans uddannelse og helbredstilstand passende stilling ved hans hidtidige eller anden anstalt med mindst samme lønningsindtægt«.

Derimod kan det ikke siges generelt, om opslagene af stillinger har indeholdt eller indeholder tilsvarende forbehold som ansættelsesbrevene. Det er oplyst, at opslag af stillinger for tiden foretages af de enkelte forsorgscentre, men vil blive centraliseret på forsorgens hovedkontor.

Det har siden 1959 som følge af åndssvageforsorgens ekspansion kun været få uansøgte forflyttelser, og sagerne er søgt ordnet ved forhandling.

Som det fremgår af ovenstående er der i hovedsagen omflytningsret inden for hele statens åndssvageforsorg, der omfatter et betydeligt antal normerede stillinger i hver lønningsklasse.

Arbejdsgruppen har drøftet, hvorvidt denne adgang til at foretage omflytninger af åndssvageforsorgens tjenestemænd bør udvides til at omfatte andre forsorgsområder, men ar-

bejdsgruppen finder, at en sådan udvidelse under hensyn til åndssvageforsorgens allerede eksisterende muligheder for omflytning i et stort antal stillinger fordelt over praktisk taget hele landet næppe er aktuel.

Konstitution:

Ifølge lønnings- og pensionslovens § 12 er en statstjenestemand kun pligtig at gøre midlertidig tjeneste i højere stilling end hans egen inden for samme tjenestegren. I åndssvageforsorgens lønningsreglement, § 17, om konstitution udtales, at der på dette område gælder tilsvarende regler som fastsat i statens tjenestemandsløvs, § 12.

Ifølge resumeet tænkes bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 12 ændret, således at konstitution fremtidig kan finde sted også i andre tjenestegrene og i andre styrelser inden for tjenestemandens ansættelsesområde, ligesom man anser det for ønskeligt, at længere konstitutionsperioder kan medregnes i lønningsancienniteten ved eventuel senere udnævnelse i stillingen.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at det vil være naturligt, at de for statstjenestemænd foreslåede regler bringes i anvendelse for tjenestemænd ansat i statens åndssvageforsorg.

4. Retsbeskyttelse.

Pensionsret og ret til ventepenge:

Sikkerheden i ansættelsesforholdet er for statstjenestemandsområdet primært knyttet til pension ved afsked af utilregnelig årsag samt til retten til ventepenge ved stillingsinddragelse. Efter resumeet foreslås pensionssikring opretholdt, medens det anses for tvivlsomt, om ventepengeordningen bør opretholdes.

Tjenestemændene i statens åndssvageforsorg har i henhold til lønningsreglement §§ 45 og 49 ret til pension ved afsked af utilregnelig årsag i samme omfang som statstjenestemændene har, medens de tilfælde, der hjemler ventepenge, er afgrænset på en anden måde, jfr. ovenfor under 3.

Med hensyn til statens åndssvageforsorgs tjenestemænds pensionsforhold bemærkes, at der i disses lønning afkortes pensionsbidrag efter statens regler. Bidragene indbetales til åndssvageforsorgens pensionsfond, der imidlertid ikke fuldt ud kan dække forpligtelserne. Da staten med finansudvalgets samtykke har garanteret opfyldelsen af statens åndssvage-

forsorgs pensionsforpligtelser, afholdes den del af pensionsudbetalingerne, der ikke dækkes af pensionsfonden, af åndssvageforsorgens drift.

Arbejdsgruppen har overvejet også det her omhandlede spørgsmål. Under hensyn til at tjenestemændene under statens åndssvageforsorg hidtil har fulgt de for statens tjenestemænd gældende bestemmelser, vil man anse det for naturligt, at den ordning, der måtte blive truffet for statstjenestemandsområdet vedrørende ventepengespørgsmålet, også bringes i anvendelse for tjenestemænd ansat i statens åndssvageforsorg.

Disciplinærstraffe, tilbagebetaling af for meget udbetalt løn:

Bestemmelserne i lønnings- og pensionslovens § 19 om tilbagebetaling af for meget udbetalt løn og i §§ 17 og 18 om disciplinær forfølgning og straf er overført direkte til åndssvageforsorgens lønningsreglement, jfr. dettes § 21.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at de bestemmelser, der måtte blive udformet i det kommende statstjenestemandssystem for disse områder, bør kunne overføres til statens åndssvageforsorg.

Personalenævn, opslag af stillinger:

Reglerne i lønnings- og pensionslovens § 26 om personalenævn finder ifølge åndssvageforsorgens lønningsreglements § 22, stk. 7, tilsvarende anvendelse for åndssvageforsorgens tjenestemænd. Forsorgens ledelse har efter ønske fra personaleforbundet udarbejdet udkast til regler for personalenævn, men indsendelse af udkastet til socialministeriet til godkendelse er stillet i bero på tjenestemandskommissionens arbejde.

En bestemmelse svarende til lønnings- og pensionslovens § 2 om opslag af stillinger er optaget i åndssvageforsorgens lønningsreglement, § 2.

Der er enighed i arbejdsgruppen om, at de bestemmelser om stillingsopslag og personalenævn, som måtte blive bestemt for statstjenestemandsområdet, fremdeles overføres til åndssvageforsorgens område.

5. Lønfastsættelse og -regulering.

I overensstemmelse med det forhold, at udgifterne ved statens åndssvageforsorgs drift dækkes fuldt ud af statskassen ved bevillinger

på de årlige finanslove under konto § 15, A.6.01., har lønfastsættelsen for statens åndssvageforsorgs tjenestemænd og regulering af disses lønninger hidtil stemt nøje overens med statstjenestemandslønningerne.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at der som hidtil bør være overensstemmelse med hensyn til lønfastsættelse og -regulering mellem statens tjenestemænd og tjenestemænd i statens åndssvageforsorg.

Dette gælder også en eventuel ændret stedtillægsordning med større graduering mellem hovedstadsområdet og den øvrige del af landet. ligesom man iøvrigt kan tilslutte sig, at stedtillæggene til åndssvageforsorgens tjenestemænd kommer til at udgøre en større procentvis andel af lønningerne end hidtil.

Det bemærkes i denne forbindelse, at der i resumeet er givet udtryk for, at der bør kunne ske omklassificering af stillingerne i større omfang end hidtil, ligesom det anses for ønskeligt i overvejelserne omkring den kommende fastsættelse og justering af tjenestemandslønningerne at inddrage den samlede lønmasse og koordinere de enkelte forhandlinger om forhøjelse af denne. For så vidt må spørgsmålet om tjenestemandslønningernes fastsættelse og regulering ses i relation til åndssvageforsorgens personaleforbunds fremtidige forhandlingsmæssige status, hvorom der henvises til bemærkningerne nedenfor i pkt. 7.

6. Efterløn.

Som ovenfor oplyst afholdes statens åndssvageforsorgs pensionsudgifter, i det omfang de ikke dækkes af pensionsfonden, af åndssvageforsorgens drift, der som tidligere anført dækkes af statskassen. I overensstemmelse hermed er de for åndssvageforsorgens tjenestemænd gældende pensionsbestemmelser, **jfr.** åndssvageforsorgens lønningsreglements afsnit C, nøje svarende til lønnings- og pensionslovens pensionsbestemmelser for statstjenestemænd.

Specielt bemærkes, at der ifølge åndssvageforsorgens lønningsreglements § 45, stk. 2, er pålagt åndssvageforsorgs tjenestemænd i plejegering pligt til at søge afsked ved det 65. år, og de kan forlange afsked eller kan afskediges ved det 60. år. Denne regel, der gælder for åndssvageforsorgens sygeplejersker og plejere, svarer til lønningslovens § 53, stk. 3 og 4, vedrørende de statsansatte overjorde-

mødre, plejere og sygeplejersker, dog at disse sidste i henhold til en i 1962 indført lovændring ikke kan forlange afsked eller afskediges før det 65. år. Denne forskel skyldes, at åndssvageforsorgens reglement ikke er à-jourført siden 1959.

Da de for statens åndssvageforsorg gældende pensionsbestemmelser m. v. svarer til de for statens tjenestemænd gældende pensionsbestemmelser, er det arbejdsgruppens opfattelse, at det vil være naturligt, at der også fremtidig sker en jævnføring på dette område, idet dog personaleforbundets repræsentanter — for det tilfælde, at afgangsalderen for plejepersonalet skulle forhøjes — måtte forbeholde sig at kræve kompensation herfor på anden måde. Særlig henvises med hensyn til resumeets bemærkninger om svageligheds-pension til bemærkningerne ovenfor under 3. om de ansattes pligt til at lade sig forflytte inden for hele statens åndssvageforsorgs område.

7. Forhandlingsrets- og organisations-spørgsmål.

Der udtales i resumeet, at den udvikling, som i 1958 førte til nyordningen af forhandlingsreglerne, senere er fortsat, og man går i resumeet ud fra, at forhandlinger om generelle ansættelsesvilkår for tjenestemændene også efter revision af tjenestemandsløvgivningen allerede af praktiske grunde må føres af økonomiministeriet (nu ministeriet for lønnings- og pensionsvæsenet) med ganske få organisationer, der såvidt muligt repræsenterer samtlige statstjenestemænd. Endvidere udtales, at disse centralorganisationer bør være pligtige som medlemmer at optage etatsorganisationer, idet det ved forhandlinger om de enkelte styrelses forhold må anses for påkrævet, at de ansatte tjenestemænds interesser varetages af styrelsesorganisationer (etatsorganisationer).

Udover disse bemærkninger hedder det videre i resumeet, at det vil være vanskeligt i lovgivningen at fastlægge organisationsstrukturen, idet man eksempelvis påpeger, at der som en centralorganisation finder det hensigtsmæssigt, at der etableres et tværgående fagligt samarbejde mellem tjenestemænd, der er ansat i flere styrelser, men som har samme uddannelse eller på anden måde fælles faglige interesser og disse ønsker tilknytning til deres

faglige organisationer uden for statsområdet, ses der ikke at kunne rejses indvendinger imod dette, men — påpeges det — under den forudsætning, at det fremdeles kun er centralorganisationer og etatsorganisationer, der udøver forhandlingsretten over for styrelserne.

Gældende regler.

Statens tjenestemænd.

De for statens tjenestemænd gældende bestemmelser indeholdes i lønnings- og pensionslovens §§ 21—23, hvorefter der sondres mellem på den ene side tre nærmere angivne centralorganisationer og på den anden side etatsorganisationer for de enkelte styrelsesgrene, der godkendes efter faste regler.

Der er endvidere givet regler for, hvilke områder der af styrelserne skal afgives til drøftelse med organisationerne og hvilke organisationer, der skal høres (styrelsesinitiativ) samt regler for, hvilken art af sager organisationerne kan henvende sig til styrelserne om (f organisationsinitiativ).

Åndssvageforsorgens tjenestemænd.

I den af socialministeriet i medfør af lov nr. 192 af 5. juni 1959 om for sorgen for åndssvage og andre særligt svagt begavede den 22. september 1959 fastsatte vedtægt for ledelsen af statens forsorg for åndssvage og andre særligt svagt begavede er det i § 9, stk. 1, bestemt:

»Socialministeriet fastsætter efter indstilling fra bestyrelsen lønnings- og pensionsreglement, almindelige regler om arbejdstid, særlige ydelser m. m.«

Hovedbestemmelsen vedrørende forhandlingsrets- og organisationsspørgsmålet findes i § 22 i det af socialministeriet den 2. juni 1959 fastsatte lønnings- og pensionsreglement for de danske åndssvageanstalters tjenestemænd. Det hedder i § 22:

»Stk. 1. Tjenestemændene har ret til at danne en organisation, som kan træde i forhandling med anstaltens bestyrelser og anstaltslederne om ethvert fagligt spørgsmål vedrørende tjenestemænd eller grupper inden for disse samt vedrørende enkeltmand, herunder også om enkeltmands udnævnelse eller afskedigelse. Denne adgang til forhandling omfatter dog ikke spørgsmål om arbejdsledelsen.

Stk. 2. Så længe der inden for åndssvageanstalterne består en organisation, som giver adgang for alle anstaltens tjenestemænd, aspiranter og elever, og ikke giver adgang for andre end disse og pensionerede tjenestemænd, samt følger sådanne regler ved valg, at der sikres mindretallene (de forskellige hovedgrupper) en passende repræsentation under forhandlingerne, og ikke giver pensionister stemmeret i tjenestemandssamliggende, der omfattes af forhandlingsretten, anerkender bestyrelserne denne organisation og det af denne valgte repræsentantskab som indehaver af forhandlingsretten. Bestyrelsen kan til enhver tid forlange, at den anerkendte organisation ved indsendelse af de nødvendige oplysninger godtgør sin ret til vedvarende at nyde anerkendelse. Sådanne oplysninger skal altid indsendes, når der foretages principielle ændringer i de for pågældende organisation gældende love.

Stk. 3. Til den anerkendte organisation afgives af bestyrelserne til drøftelse forslag til ændringer i regulativer og almindelige instrukser, som vil medføre forandringer i bestående lønningsregler, den reglementsmaessige arbejdstid, de ansattes personlige retslige stilling ved anstalterne og lignende ikke-tekniske forhold, derimod ikke forhold der alene vedrører enkeltmand. Rent lokale forhold kan forhandles mellem vedkommende anstalts ledelse og de stedlige repræsentanter i organisationen.«

Det er for arbejdsgruppen oplyst, at der mellem åndssvageforsorgens personaleforbund og børne- og ungdomsforsorgens personaleforbund er indgået en samarbejdsoverenskomst, der i korthed går ud på, at de under børne- og ungdomsforsorgens personaleforbund organiserede børnehavælærere og fritidspædagoger med ansættelse ved åndssvageforsorgen tilsluttes statens åndssvageforsorgs personaleforbund som kollektive medlemmer. Endvidere er det aftalt, at forhandlinger med åndssvageforsorgens bestyrelse, socialministeriet og andre instanser, som har indflydelse på børnehav- og fritidspædagogers arbejdsforhold ved åndssvageforsorgens institutioner, kun kan føres i samarbejde mellem de to forbund, ligesom åndssvageforsorgens personaleforbund har forpligtet sig til at udvirke, at børne- og ungdomsforsorgens personaleforbund optræder som ordfører ved for-

handlinger i sager, som kun omhandler børnehave- og fritidspædagogers løn- og arbejdsforhold.

Åndssvageforsorgens personaleforbunds repræsentanter har endvidere gjort arbejdsgruppen opmærksom på, at forbundet på sin kongres den 14.—15. september 1966 har vedtaget nye love, som i forhold til de tidligere love i hovedsagen har to ændringer. For det første udvides kredsen af medlemmer til foruden honorarlønnede at omfatte alle på et fast årligt honorar ansatte medarbejdere (funktionærer). For det andet gennem en ændring af reglerne om valg til forbundets repræsentantskab og forretningsudvalg at sikre, at de enkelte personalegrupper får en større medindflydelse på forbundets ledelse. Dette sker ved en opdeling af medlemmerne i følgende seks grupper:

- 11 omsorgspersonalet,
- 21 lærerpersonalet,
- 3) kontor- og administrationspersonalet,
- 4) økonomipersonalet,
- 51 socialpersonalet,
- 61 børnehave- og fritidspædagoger.

Dette forslag har forbundet indsendt til bestyrelsen for statens åndssvageforsorg og socialministeriet med anmodning om stadfæstelse. Hverken socialministeriet eller bestyrelsen har taget stilling til forslaget, hvis videre behandling er udsat, til resultatet af tjenestemandskommisionens overvejelser foreligger.

Under drøftelserne i arbejdsgruppen har personaleforbundets repræsentanter stærkt fremhævet medlemmernes ønsker om, at det under det kommende system må blive muligt for åndssvageforsorgens tjenestemænd at opnå indflydelse på det område, som fremtidig tænkes forhandlet direkte mellem økonomiministeren (nu ministeren for lønnings- og pensionsvæsenet) og centralorganisationerne, idet det er utilfredsstillende for den store personalegruppe, som forbundet repræsenterer, at måtte nøjes med — efterfølgende — at skulle tage stilling til f. eks. løntilbud, som i realiteten allerede var afgjort. Denne indflydelse kunne opnås ved tilslutning til bestående centralorganisation (er) eller gennem medlemskab i en ny centralorganisation.

Personaleforbundets repræsentanter har endvidere givet udtryk for personalets ønsker om at opretholde en forhandlingsberettiget

organisation, i hvilken alle tjenestemænd og om muligt andre med varig beskæftigelse ansatte i statens åndssvageforsorg vil kunne optages som medlemmer.

Under arbejdsgruppens fortsatte drøftelser var der enighed om, at det under hensyn til, at tjenestemændene under statens åndssvageforsorg på så mange punkter har en stilling, der svarer til statstjenestemændenes, vil være naturligt, at der under en form, der er forenelig med den organisationsstruktur, som iøvrigt fastlægges for statstjenestemændenes organisationer, åbnes mulighed for åndssvageforsorgens personale for at opnå medindflydelse på generelle lønspørgsmål og andre centrale spørgsmål, der henføres til det område, der skal forhandles direkte mellem økonomiministeren (nu ministeren for lønnings- og pensionsvæsenet) og tjenestemandsgesamtorganisationer.

Arbejdsgruppen har imidlertid anset det for at ligge uden for dens beføjelser at tage stilling til spørgsmål, der vedrører den fremtidige organisationsstruktur i forbindelse med en eventuel medindflydelse på generelle lønspørgsmål og andre centrale spørgsmål.

Udvalgets bemærkninger.

Det fremgår af redegørelsen, at statens åndssvageforsorg er en selvejende institution med en bestyrelse bestående af 8 af socialministeren for 4 år ad gangen beskikkede medlemmer samt en formand, forsorgschefen, der udnævnes af Kongen.

Udgifterne til statens åndssvageforsorgs drift — hvorunder også pensionsudgifterne i det omfang disse ikke kan afholdes af indbetalte bidrag — dækkes fuldt ud ved bevillinger på de årlige finanslove.

Det fremgår videre af arbejdsgruppens redegørelse, at bestemmelserne i statens åndssvageforsorgs lønnings- og pensionsreglement følger de samme regler, som er gældende for statens tjenestemænd med de enkelte modifikationer, som følger af åndssvageforsorgens særlige forhold. De for statens tjenestemænd gældende cirkulærer om arbejdstid, kørselsgodtgørelse, time- og dagpenge o. s. v. anvendes direkte på tjenestemænd i statens åndssvageforsorg.

De spørgsmål, som arbejdsgruppen har taget op til overvejelse på grundlag af de i

resuméet af november 1966 skitserede principper for en nyordning på statstjenestemandsområdet, omfatter følgende hovedpunkter:

1. Alder, aspiranttjeneste og anciennitet.
2. Bibeskæftigelse samt borgerlige og kommunale ombud.
3. Stillingsforandring og konstitution.
4. Retsbeskyttelse.
5. Lønfastsættelse og -regulering.
6. Efterløn.
7. Forhandlingsrets- og organisations-spørgsmål.

Om arbejdsgruppens redegørelse for de 7 nævnte områder kan det sammenfattende udtales, at der efter arbejdsgruppens opfattelse principielt intet vil være til hinder for at fastsætte de fremtidige ansættelsesvilkår m. v. for tjenestemænd under statens åndssvageforsorg i overensstemmelse med de i resuméet skitserede retningslinier for en ny statstjenestemandsløvgivning.

Specielt vedrørende spørgsmålet om de for

åndssvageforsorgens personale foreliggende forhandlingsretlige problemer (pkt. 7 i arbejdsgruppens redegørelse) har arbejdsgruppen fremhævet betydningen af, at der under en form, der er forenelig med den organisationsstruktur, som iøvrigt fastlægges for statstjenestemændenes organisationer, gives åndssvageforsorgens personale mulighed for at opnå medindflydelse på generelle lønspørgsmål og andre centrale spørgsmål, der henføres til det område, der i resuméet tænkes forhandlet direkte mellem økonomiministeren (nu ministeren for lønnings- og pensionsvæsenet) og tjenestemandsoorganisationer.

Udvalget kan for sit vedkommende i det hele tilslutte sig de i arbejdsgruppens redegørelse anførte synspunkter, og udvalget er således enig i, at de i resuméet skitserede principper for et nyt ansættelsessystem på statstjenestemandsområdet vil kunne bringes til anvendelse på tjenestemænd ansat i statens åndssvageforsorg.

Kapitel 8.

Redegørelse fra udvalg VII vedrørende det på tjenestemandslignende vilkår ansatte personale inden for børne- og ungdomsforsorgen.

Ved skrivelse af 28. december 1966 fra tjenestemandskommissionen af 1965 blev der nedsat et udvalg (Udvalg VII) med den opgave at undersøge, hvorvidt de i kommissionen skitserede principper for et nyt tjenestemandssystem kan bringes til anvendelse på det på tjenestemandslignende vilkår ansatte personale inden for børne- og ungdomsforsorgen.

Udvalget fik i henhold til tjenestemandskommissionens skrivelse af 24. februar 1967 følgende sammensætning:

Kontorchef H. Koldby Nielsen, arbejds- og socialministerierne, formand.

Kontorchef S. Chidekel, ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen.

1 repræsentant for ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen, udpeget blandt medlemmerne af tjenestemandskommissionens sekretariat.

Direktør Holger Horsten, direktoratet for børne- og ungdomsforsorgen.

Toldkontrollør Jørgen Peder Hansen, M.F.

Civilingeniør Knud Enggaard, M.F.

Oberst Adam Møller, M.F.

Forstander Svend Haugaard, M.F.

Lærer Erik Sigsgaard, M.F.

Professor Børge Diderichsen, M.F.

Sekretær Børge Aanæs, Statstjenestemændenes centralorganisation I.

Kontrollør Jens Christensen, Statstjenestemændenes centralorganisation II.

Professor P. Bonnevie, Danske statsempfænger- og samrådsråd.

Kontorchef H. E. Frank-Hansen, Danmarks lærerforening.

Godsejer A. Horsens, Børnesagens fællesråd. Forbundsformand Hans Steffensen, Børne- og ungdomsforsorgens personaleforbund.

Forstander Agner Olsen, Danske børneforsorgsarbejdernes sammenslutning.

Forretningsfører Jørgen Andersen, Dansk barneplejeråd.

Endvidere har kontorchef Asger Olesen, direktoratet for børne- og ungdomsforsorgen, deltaget i møderne.

Fra tjenestemandskommissionens sekretariat har konsulent S. Reiermann, ekspeditionssekretær I. Egeberg og ekspeditionssekretær P. H. Matson deltaget i møderne.

Siden juni 1967 har udvalget yderligere været suppleret med kommunaldirektør A. Thomsen, Næstved, som repræsentant for Børnesagens fællesråd.

Som sekretærer for udvalget har fungeret ekspeditionssekretærene A. Milthers, arbejds- og socialministerierne, og J. Østrup, ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Efter en indledende drøftelse vedtog udvalget i møde den 12. maj 1967 at nedsætte en arbejdsgruppe, bestående af udvalgets medlemmer med undtagelse af repræsentanterne for de politiske partier.

Som resultat af arbejdsgruppens overvejelser foreligger nedenstående redegørelse.

Arbejdsgruppens redegørelse.

Indledning.

Det på tjenestemandslignende vilkår ansatte personale inden for børne- og ungdomsforsorgen kan opdeles i 2 hovedområder, henholdsvis personalet ved de anerkendte, private børne- og ungdomshjem og personalet ved anerkendte, private daginstitutioner (børnehaver, fritidshjem, vuggestuer, klubber).

For begge områder gælder, at ansættelsesvilkårene er fastsat svarende til ansættelsesvilkårene for statens tjenestemænd med de modifikationer, der er en følge af, at børne- og ungdomsforsorgen i alt væsentligt er bygget op som enkeltstående institutioner — selvejende, foreningsejede eller kommunale samt i enkelte tilfælde ejet af en enkelt person (lederen).

Ansættelsesvilkårene er nærmere fastsat i 2 reglementer, henholdsvis:

1. Reglement af 21. marts 1966 om lønninger m. v. for det fast ansatte personale ved anerkendte, private børne- og ungdomshjem, og

2. Reglement af 5. maj 1966 om lønninger m. v. for det fast ansatte personale ved anerkendte, private daginstitutioner inden for børne- og ungdomsforsorgen.

I pensionsmæssig henseende henhører børneforsorgsmedarbejderne under Børneforsorgens Pensionskasse, for hvis virksomhed der er fastsat nærmere regler i en af socialministeriet den 29. oktober 1964 godkendt vedtægt.

Vedrørende spørgsmålet om at anvende de af tjenestemandskommissionen skitserede principper for et nyt ansættelsessystem på børne- og ungdomsforsorgsmedarbejderne skal bemærkes følgende:

1. Alder, aspiranttjeneste og anciennitet.

Alder.

For personalet ved børne- og ungdomshjemmene indeholdes de aldersmæssige betingelser for fastansættelse i reglement af 21. marts 1966, § 9, stk. 1. Herefter er den første faste ansættelse i normeret stilling i 20. lønningsklasse eller lavere lønningsklasse betinget af mindst 2 års tilfredsstillende tjeneste efter det fyldte 19. år. Tilsvarende gælder efter reglement af 5. maj 1966, § 9, stk. 1, ved første ansættelse i normerede stillinger ved børne- og ungdomsforsorgens daginstitutioner.

Der er ikke i de to reglementer fastsat nogen øvre aldersgrænse som betingelse for fast ansættelse, men i henhold til § 3 i vedtægterne for Børneforsorgens Pensionskasse vil optagelse i pensionskassen ikke kunne finde sted efter det fyldte 40. år, medmindre socialministeriet på grundlag af indstilling fra pensionskassens bestyrelse og efter forhandling med økonomiministeriet (nu ministeriet for lønnings- og pensionsvæsenet) meddeler dispensation. Der praktiseres herudover en lavere aldersgrænse for optagelse i pensionskassen, således at medlemskab normalt ikke kan opnås ved første ansættelse efter det fyldte 36. år. Endvidere beregnes pensionsalderen således, at pensionsret først erhverves fra det tidspunkt, da vedkommende i 5 år efter sit

fyldte 30. år har været ansat i pensionsgivende stilling.

Reglerne svarer **til**, hvad der er gældende på statstjenestemandsområdet. En lempelse af aldersbetingelserne ved ansættelse kombineret med proportional indtjening af pensionsanciennitet som foreslået for statstjenestemandenes vedkommende vil nødvendigvis gøre en revision af pensionskassens vedtægter, men da der er tale om en pensionsordning, der er opbygget i overensstemmelse med principperne i lovgivningen om lønninger og pensioner m. v. til statens tjenestemænd, foreligger der i øvrigt ikke nogen hindring for en sådan nyordning.

Forslaget i resumeet om en lempelse af alderskravene er begrundet i ønsket om en udvidelse af rekrutteringsmulighederne samt i ønsket om at få tilvejebragt mulighed for ansættelse på mere ensartede vilkår end under den nuværende ordning. Tilsvarende hensyn gør sig gældende for børne- og ungdomsforsorgens vedkommende; arbejdsgruppen har kunnet tilslutte sig, at forslaget gennemføres også med virkning for børne- og ungdomsforsorgens fast ansatte personale.

Aspiranttjeneste.

Efter begge reglementers § 9, stk. 1, er første faste ansættelse i normeret stilling i lighed med reglerne om aspiranttjeneste i lønnings- og pensionslovens § 6, stk. 5, betinget af mindst to års tilfredsstillende aspiranttjeneste.

Herudover gælder en særlig regel om af-tjening af aspiranttjeneste for sygeplejersker, der har gennemgået den af indenrigsministeriet godkendte 3-årige uddannelse, og barneplejersker, der har gennemgået den af socialministeriet godkendte 3-årige uddannelse. I disse tilfælde træder den nævnte uddannelses-tid, bortset fra 1 års elevtid, i stedet for aspiranttjeneste af samme varighed ved ansættelse i normeret stilling ved et anerkendt spædbørnshjem eller en anerkendt vuggestue (§ 9, stk. 6, i reglement af 21. marts 1966 og § 9, stk. 7, i reglement af 5. maj 1966).

Endvidere er der for daginstitutionspersonalets vedkommende i det sidstnævnte reglements § 9, stk. 2, tilvejebragt særlig hjemmel til, at aspiranttjeneste, såfremt tjenesteforholdene ved institutionen gør det nødvendigt, med direktoratets godkendelse i hvert enkelt

tilfælde også vil kunne aft jenes med halvdagsarbejde i heldagsinstitutioner. Det er herved forudsat, at aspiranttiden på 2 år i sådanne tilfælde forlænges forholdsmæssigt tilsvarende.

Der har i arbejdsgruppen været enighed om, at den for statstjenestemandsområdet påtænkte ordning, hvorefter en ansættelse på prøve af en passende varighed afløser aspiranttjenesten, også vil kunne bringes til anvendelse inden for børne- og ungdomsforsorgen. Gennemførelsen af ansættelser på prøve må dog ske med visse modifikationer som følge af børne- og ungdomsforsorgens struktur.

Anciennitet.

De i resumeet angivne principper har til formål at søge tilvejebragt mulighed for en passende lønmæssig placering såvel ved stillingsskifte inden for staten som for de medarbejdere, der kommer ind med en forudgående beskæftigelse uden for staten. Den fornødne smidighed tilsigtes tilgodeset derved, at der gennem en forøgelse af antallet af lønklasser vil blive mulighed for på grundlag af den konkrete stillingsbeskrivelse at foretage valg mellem flere lønklasser inden for en vis ramme i forbindelse med den enkelte ansættelse. — Der foreslås på denne baggrund en kombination af regler om placering i lønklasse og tillægelse af lønningsanciennitet.

En sådan smiddiggørelse af reglerne på dette område må ligeledes anses for stærkt ønskeligt for børne- og ungdomsforsorgens vedkommende og vil navnlig få praktisk betydning i de tilfælde, hvor medarbejdere fra daginstitutionsområdet får ansættelse ved børne- og ungdomshjemmene eller omvendt, eller hvor medarbejdere fra beslægtede områder, f. eks. særforsorgen, får ansættelse inden for børne- og ungdomsforsorgen.

2. Tjenestens udførelse (bibeskæftigelse samt borgerlige ombud).

I tjenestemandskonxmissionens resumé behandles spørgsmålet om tjenestemænds adgang til *beskæftigelse uden for stat st jene sten*, hvorom de nærmere regler findes i lønnings- og pensionslovens § 44. Der foreslås en lempelse af disse regler, dog således at statstjenestemænd fortsat kun vil kunne have anden beskæftigelse, forsåvidt og i det omfang det er foreneligt med den samvittighedsfulde udførelse af pligterne som tjenestemand og med

den for stillingen nødvendige agtelse og tillid. De foreslåede lempelser går ud på en ophævelse af reglerne om skriftlig anmeldelse. om frist for styrelsens behandling af anmeldelsen og om adgang til at tilbagekalde en tidligere meddelt tilladelse.

Endvidere peges der på, at de økonomiske vilkår for tjenestefrihed til *varetagelse af ombud* har givet anledning til problemer, og at en mindre rigoristisk udformning af disse regler derfor bør overvejes.

De i reglementerne for børne- og ungdomsforsorgens fast ansatte personale fastsatte bestemmelser (§ 32) om adgang til anden beskæftigelse svarer ganske til bestemmelserne i lønnings- og pensionslovens § 44. Derimod har man ikke fundet det nødvendigt i reglementerne at medtage regler svarende til bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 43 om statens afholdelse af udgifterne til tjenestens udførelse under fravær på grund af borgerligt ombud.

En ændring af reglerne på dette område i lighed med, hvad der måtte blive gennemført på statstjenestemandsområdet, vil ikke indebære særlige problemer for børne- og ungdomsforsorgens vedkommende, heller ikke i henseende til en udvidelse af reglerne til også at omfatte borgerlige ombud. Det er arbejdsgruppens opfattelse, at man fuldt ud bør følge statstjenestemandreglerne, herunder også de regler, der måtte blive fastsat om borgerligt ombud.

3. Stillingsforandring og konstitution. Stillingsforandring.

Der foreslås i resumeet en ændring af ansættelsesvilkårene for statstjenestemændenes vedkommende, således at ansættelsesområdet for den enkelte tjenestemand væsentlig udvides. Herved opnås en større margin for omflyttelighed, men herudover er det tanken, at der også skal være adgang til forflyttelser mellem ansættelsesområderne, dog således, at en forflyttelse i disse tilfælde kun bør kunne ske efter beslutning i et særligt nævn med personalerepræsentation. Den udvidede adgang til at foretage forflyttelser tænkes opnået ved fremtidig at knytte ansættelsen til en bestemt lønningsklasse eller til et vist område. I opslaget vil det kunne angives, hvor og i hvilken stilling tjenesten skal udføres, idet der samtidig tages forbehold om, at ændring senere kan finde sted.

Ved bedømmelsen af spørgsmålet om tilvejebringelse af en større omflyttelighed inden for børne- og ungdomsforsorgen må udgangspunkt tages i institutionernes ejerforhold og de i overensstemmelse hermed fastsatte ansættelses- og afskedigelsesregler.

Børne- og ungdomshjemmene.

Det er i lov om børne- og ungdomsforsorg § 86, stk. 1, forudsat, at børne- og ungdomshjemmene drives af staten, som selvejende institutioner, af kommuner og af anerkendte foreninger for børne- og ungdomsforsorg. I særlige tilfælde kan der dog meddeles anerkendelse til børnehjem, der drives på anden måde. Der er herved navnlig tænkt på lederjede hjem. Når bortses fra statshjemmene (i alt 5 hjem), udgør antallet af anerkendte børne- og ungdomshjem i alt ca. 300. Langt den største del drives som selvejende institutioner eller er foreningsejede. Et mindre antal drives som kommunale institutioner, og der er nogle få lederejede hjem.

Med hensyn til reglerne om ansættelse og afskedigelse skal i tilslutning hertil anføres følgende:

Det følger af hjemmenes karakter af at være selvejende (henholdsvis ejet af kommune, forening m. v.), at det er *hjemmet*, der som juridisk person ansætter personalet.

Den nærmere ordning fremgår af § 6 i reglementet af 21. marts 1966, hvorefter ansættelse og afskedigelse af ledere og andre medarbejdere i normerede stillinger foretages af den i henhold til vedtægten for det pågældende hjem kompetente myndighed, dog således at ansættelse skal godkendes af direktoratet for børne- og ungdomsforsorgen.

Dette fungerer i detaljer således:

a. Ansættelse.

Ledere.

Ved de børne- og ungdomshjem, der modtager underskudsdekning, samt ved de af staten oprettede procenttilskudsdekkede hjem, ansætter de respektive hjems tilsynsråd lederen, men de afgiver dog forinden en indstilling til direktoratet for børne- og ungdomsforsorgen, der i henhold til ministeriets beordring træffer afgørelse af spørgsmålet om, med hvem stillingen vil være at besætte, hvorefter ansættelsen bringes til udførelse af tilsynsrådet (ved foreningsejede hjem dog nor-

malt vedkommende forenings bestyrelse, som også afgiver indstillingen).

Ved de øvrige hjem — d. v. s. procenttilskudshjemmene, der ikke er statsoprettede — ansættes lederen af hjemmets bestyrelse, (ved foreningsejede hjem vedkommende forenings bestyrelse). Direktoratet har her som godkendende myndighed alene mulighed for at afslå godkendelse, såfremt den af bestyrelsen udpegede leder ikke skønnes fuldt kvalificeret.

Ved kommunale og lederejede hjem er det henholdsvis kommunalbestyrelse og leder, der udøver ansættelsesretten, ligeledes således at ansættelsen skal godkendes af direktoratet.

Øvrige medarbejdere i normerede stillinger.

I henhold til vedtægterne for de som selvejende institutioner drevne hjem og de foreningsejede hjem foretages ansættelse af disse medarbejdere normalt af de respektive hjem ledere efter samråd med bestyrelsen. I lederejede hjem tilkommer ansættelsesretten lederen.

Ansættelserne skal også i disse tilfælde godkendes af direktoratet for børne- og ungdomsforsorgen, men denne godkendelse må efter sagens natur væsentligst indskrænke sig til at konstatere, at de formelle krav til uddannelse o. s. v. er opfyldt, og at vedkommende ikke er direktoratet ufordelagtigt bekendt.

b. Afskedigelse.

Den samme myndighed, som udøver ansættelsesfunktionen, er som almindelig regel tillige kompetent til at foretage afskedigelser. Der stilles ikke i reglementet krav om, at der skal foreligge nærmere bestemte afskedigelsesgrunde, men det er pålagt hjemmene at indgive indberetning til direktoratet for børne- og ungdomsforsorgen om de enkelte afskedigelser, og i indberetningen at angive, af hvilken grund vedkommende medarbejder er blevet afskediget. Endvidere skal der ved uansøgt afskedigelse, der ikke skyldes sygdom, gives såvel vedkommende forhandlingsberettigede personaleorganisation som den pågældende selv adgang til at udtale sig i sagen, forinden afskedigelse finder sted.

Daginstitutionerne.

Det fremgår af § 6 i reglement af 5. maj 1966, at ansættelse af medarbejdere i normerede stillinger foretages af institutionens bestyrelse, for medarbejderen vedkommende i

samråd ined lederen; ved kommunale og lederejede institutioner dog henholdsvis kommunen og lederen. Ved ansættelse skal der tages forbehold om direktoratet for børne- og ungdomsforsorgens godkendelse. Ved afskedigelse skal der gives indberetning til direktoratet med angivelse af afskedigelsesgrunden, ligesom der ved uansøgt afskedigelse, der ikke skyldes sygdom, på samme måde som for børne- og ungdomshjemmenes personales vedkommende er sikret den forhandlingsberetigede personaleorganisation og vedkommende medarbejdere adgang til at udtale sig i sagen.

Det vil heraf ses, at ansvaret for ansættelser og afskedigelser hviler på de respektive daginstitutioners ledelse. Direktoratets funktion som godkendende myndighed ved ansættelse vil for ledernes vedkommende på samme måde som ved de procenttilskudsdekkede hjem bestå i. at dette vil kunne afslå godkendelse, såfremt den udpegede leder ikke skønnes fuldt kvalificeret, og for de øvrige medarbejdere til en konstatering af, om de formelle krav til uddannelse er opfyldt, og at vedkommende ikke er direktoratet ufordelagtigt bekendt.

Svarende til den udvidelse af ansættelsesområderne, der overvejes inden for statstjenesten af hensyn til f. eks. rationaliseringen af denne, kunne der blive behov for visse former for omflytning, når f. eks. ændringer i behovet motiverer forandringer i en børneforsorgsinstitutions karakter.

Imidlertid ligger det i børne- og ungdomsforsorgens nuværende strukturelle opbygning, at medarbejderne alene har et ansættelsesmæssigt tilhørsforhold til den enkelte institution, og en almindelig adgang til omflytning må derfor antages at ville medføre sådanne begrænsninger i de enkelte institutioners dispositionsfrihed med hensyn til ansættelse, at den ikke vil kunne passes ind i det eksisterende mønster. Dette forhold udelukker dog ikke på forhånd, at der eventuelt inden for visse begrænsede områder tilvejebringes en større omflyttelighed, f. eks. for de kommunale og foreningsejede børne- og ungdomshjems vedkommende, således at medarbejdere ved disse institutioner ansættes ved vedkommende kommuner, respektive vedkommende forenings børne- og ungdomshjem i stedet for som nu ved den enkelte institution. Arbejdsgruppen kan således alene pege på muligheden for, at

der ved forhandling mellem de interesserede parter søges gennemført en udvidelse af ansættelsesområderne i tilfælde som de nævnte.

Det skal herved bemærkes, at de ændringer, der foreslås på statstjenestemandsområdet, må ses i sammenhæng med, at pensionssikringen her omfatter pension ved afsked af anden utilregnelig årsag end alder og svagelighed — en pensionssikring, som medlemskab i Børneforsorgens Pensionskasse ikke giver, jfr. nedenfor under punkt 4.

Konstitution.

Ifølge resumeet er det tanken at ændre reglerne om konstitution, således at en statstjenestemand ikke blot vil være pligtig at gøre midlertidig tjeneste i højere stilling end hans egen inden for samme tjenestegren, jfr. lønnings- og pensionslovens § 12, men også inden for andre tjenestegrene og i andre styrelser inden for tjenestemandens ansættelsesområde. Endvidere foreslås tidsbegrænsningen for konstitutioner lempet, ligesom det anses for ønskeligt, at konstitutionsperioder af længere varighed medregnes i lønningsancienniteten, såfremt vedkommende tjenestemand senere udnævnes i stillingen.

For såvel børne- og ungdomshjemmenes som daginstitutionernes fastansatte personale er der i de respektive reglementers § 19 fastsat regler, der er sammenfaldende med de for statens tjenestemænd gældende.

Der har i arbejdsgruppen været enighed om, at det må anses for rimeligt, at de til enhver tid gældende regler for konstitution af statstjenestemænd også kommer til anvendelse på børne- og ungdomsforsorgens personale i det omfang, det er foreneligt med børne- og ungdomsforsorgens struktur.

4. Retsbeskyttelse.

Pensionsret.

Sikkerheden i ansættelsesforholdet er for statstjenestemandsområdet primært knyttet til retten til pension ved afsked af anden utilregnelig årsag end alder og svagelighed samt retten til ventepenge ved stillingsinddragelse. Efter tjenestemandskommissionens skitse foreslås pensionssikringen opretholdt, medens det anses for tvivlsomt, om ventepengeordningen bør opretholdes.

De ved de anerkendte, private børneforsorgsinstitutioner fastansatte medarbejdere

har, som før berørt, ikke nogen tilsvarende sikring.

Et tilsagn om en sikring imod enhver afskedigelse af utilregnelig årsag måtte derfor uden for de af pensionskassen omfattede tilfælde gives enten af vedkommende institution for egen regning eller af det offentlige.

Institutionerne har ingen økonomisk baggrund for at give tilsagn om så vidtrækkende økonomiske forpligtelser, som der her kan blive tale om, men måtte i givet fald søge udgifter til pensioner m. v. dækket af tilskuddene fra det offentlige.

Det offentlige kan imidlertid hverken gå ind på en refusion gennem tilskud eller en direkte overtagelse af forpligtelsen, da afgørelsen om afskedigelser træffes udelukkende af de enkelte institutioners kompetente myndigheder, jfr. foran under afsnit 3. om stillingsforandring.

Forskellen mellem retsstillingen for børne- og ungdomsforsorgen og statstjenestemændenes sikring må således ses i sammenhæng med, at børne- og ungdomsforsorgen i modsætning til centralt ledede forsgsgrene som f. eks. åndssvageforsorgen, hvor personalet er direkte ansat under en centralledelse, og hvor ansvaret for ansættelser og afskedigelser hviler på den centrale ledelse, er bygget op på et stort antal enkeltinstitutioner, hovedsageligt selvejende institutioner, og at den juridiske forpligtelse over for personalet — uanset de gældende tilskudsregler — påhviler disse begrænsede økonomiske enheder.

Spørgsmålet om at søge tilvejebragt en forbedring af **børne-** og ungdomsforsorgspersonalets sikkerhedsmæssige stilling har været gjort til genstand for overvejelse i en af socialministeriet nedsat arbejdsgruppe, der har stillet forslag om, at følgende ordning søges gennemført for børne- og ungdomshjemmenes personale:

a) Tilvejebringelse af en to-år ig efterlønsordning for fast ansatte medarbejdere med en vis længere tjenestetid, når de afskediges som følge af et hjems nedlæggelse, omdannelse til andet formål eller indskrænkning af hjemmets virksomhed.

b) Tilvejebringelse af en ordning, hvorefter medarbejdere med en tilsvarende anciennitet i andre tilfælde kun kan afskediges, når der foreligger en saglig motivering i pågæl-

dendes egne forhold. Afgørelser i sager af denne art foreslås henlagt til et særligt nævn.

c) Medarbejdere, der ikke har tilstrækkelig anciennitet til at være omfattet af de under punkt a og b skærpede afskedigelsesregler kan ved afskedigelse få sagen forelagt det foran omtalte nævn, der i disse tilfælde alene skal kunne udtale sig om, hvorvidt afskedigelsen kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes egne forhold (en positiv erklæring vil kunne have betydning ved ansøgning om anden stilling).

d) Tilvejebringelse af hjemmel for Børneforsorgens Pensionskasse til i visse nærmere angivne tilfælde at kunne tillægge medarbejdere, der afskediges efter det 50. år og efter mindst 15 års tjeneste, en pensionslignende understøttelse.

Spørgsmålet om en forbedring af daginstitutionernes personales sikkerhedsmæssige stilling er ligeledes taget op af socialministeriet til forhandling med de interesserede organisationer. Der vil efter det for arbejdsgruppen oplyste for dette personales vedkommende kunne forventes en noget anden udformning af sikkerhedsbestemmelserne end de for børne- og ungdomshjemspersonalet skitserede.

Spørgsmålet om tilvejebringelse af yderligere ansættelsesmæssig sikring, herunder specielt om der foreligger mulighed for at gennemføre en pensionsordning, der omfatter pension ved afsked af anden utilregnelig årsag end alder og svagelighed, har været nævnt i nærværende arbejdsgruppe. En sådan videregående pensionssikring vil imidlertid — som det fremgår af det ovenfor anførte — have som forudsætning, at ansættelses- og afskedigelsesretten er henlagt til en central myndighed og vil således allerede af denne grund ikke kunne gennemføres under børne- og ungdomsforsorgens nuværende struktur.

Tilbagebetaling af for meget udbetalt løn.

En bestemmelse om for meget udbetalt løn, svarende til lønnings- og pensionslovens § 19, stk. 3, findes ikke i børne- og ungdomsforsorgens **ansættelsesreglementer**.

Det i resumeet fremsatte forslag, der går ud på, at nævnte bestemmelser i lønnings- og pensionsloven ophæves, og at man i stedet for anvender dansk rets almindelige regler om tilbagesøgning, er således i forvejen gældende for børne- og ungdomsforsorgens personale.

5. Lønfastsættelse og -regulering.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at de principper for fastsættelse og regulering af lønninger, som måtte blive fastsat på stats-tjenestemandsområdet, som hidtil bør finde anvendelse også for børne- og ungdomsforsorgens personale. Man skal herved henvise til, at det i lov om børne- og ungdomsforsorg § 67, stk. 2, og § 87 er bestemt, at lønreglerne for såvel medarbejderne ved børne- og ungdomsforsorgens daginstitutioner som ved børne- og ungdomshjemmene fastsættes i overensstemmelse **med lovgivningen om** statens tjenestemænd.

I tjenestemandskommissionens resumé gives der imidlertid tillige udtryk for, at der bør kunne ske omklassificeringer i større omfang end hidtil. Under hensyn hertil, samt da der ikke er sikkerhed for, at de særlige ydelsers størrelse vil udvikle sig parallelt med den faste lønning, finder kommissionen det ønskeligt i overvejelserne omkring kommende fastsættelse og justeringer af tjenestemandslønningerne at inddrage den samlede lønmasse i forhandlingerne. For så vidt frembyder spørgsmålet visse problemer set i relation til børne- og ungdomsforsorgens personaleorganisationers **forhandlingsmæssige** status. Der henvises herom til redegørelsens punkt 7.

6. Efterløn.

Det er i tjenestemandskommissionens resumé forudsat, at der som led i et nyt tjenestemandssystem opretholdes en selvstændig pensionsordning på statstjenestemandsområdet, tilpasset principperne for et nyt tjenestemandssystem og i øvrigt tilrettelagt under hensyntagen til udviklingen på den sociale pensionslovgivnings område.

Ifølge resumeet er det tanken at ændre reglerne for indtjening af pensionsalder. Endvidere foreslås statstjenestemændenes svagelighedspension fastsat efter lønindtægten, kombineret med den pensionsalder, der kunne være opnået ved **forbliven** indtil normal afgangsalder, dog således at pensionen gradueres efter arbejdsudygtighed. Herudover overvejes at foretage en ændring af reglerne om udrædelsesgodtgørelse til tjenestemænd, der forlader statstjenesten før den normale afgangsalder. Der peges i denne forbindelse på, at der eventuelt bør etableres en ordning, som sikrer en opsat pensionsret, der størrelses-

mæssigt er afstemt i forhold til alderspensionen, indtjent indtil fratrædelsestidspunktet. Endelig agtes der foretaget visse ændringer i regler om enkepension og børnepension, ligesom det i resumeet udtales, at spørgsmålet om enkemandspension vil blive overvejet nærmere.

Det fremgår af det tidligere anførte, at børneforsorgsmedarbejdere i pensionsmæssig henseende henhører under Børneforsorgens **Pensionskasse**. Det er ifølge ansættelsesreglementerne (begge reglementers § 10) gjort til en **betingelse** for fast ansættelse i normeret stilling ved en anerkendt børneforsorgsinstitution, at vedkommende medarbejder indtræder i pensionskassen, for så vidt han i øvrigt opfylder betingelserne herfor og ikke er omfattet af en anden anerkendt pensionsordning. Direktoratet for børne- og ungdomsforsorgen kan dog i ganske særlige tilfælde, hvor der på anden måde er sikret pågældende forsørgelse i alderdommen, fritage for forpligtelse til medlemskab af pensionskassen. Efter stedefunden forhandling med **socialm** i nisteriet og direktoratet for børne- og ungdomsforsorgen er der dog truffet den ordning, at bestyrelsen for pensionskassen blot tager foresatte ønsker om ikke at blive optaget i pensionskassen til efterretning. Samtidig henledes dog de pågældendes opmærksomhed på, at vedkommende ikke senere vil kunne optages i pensionskassen, medmindre særlige omstændigheder taler derfor. Yderligere forlanges det, at pågældende på dette tidspunkt opfylder de alders- og helbredsmæssige betingelser for optagelse, ligesom efterbetaling af bidrag til pensionskassen i så fald må ske for hele den periode, i hvilken pågældende har opfyldt betingelserne for at stå som aktivt medlem af pensionskassen.

Pensionskassens medlemmer er — når bortses fra pension ved afsked af anden utilregnelig årsag end alder og svagelighed, jfr. herom nærmere foran under punkt 4 — sikret en pensionsordning, der bygger på tilsvarende principper som den for statstjenestemændene gældende ordning. Der har i arbejdsgruppen været enighed om, at pensionsordningen for børne- og ungdomsforsorgens medarbejdere — som hidtil — så vidt muligt bør svare til den for statstjenestemænd gældende.

Der skal herved særligt for så vidt angår de skitserede ændrede regler om svageligheds-pension bemærkes, at en nyordning på dette

område ifølge det i resumeet anførte bl. a. synes at have til forudsætning, at der som led i et nyt tjenestemandssystem bliver adgang til større omflyttelighed, således at det i højere grad end nu vil være muligt at overflytte tjenestemænd, der af helbredsmæssige grunde findes ude af stand til at varetage den hidtidige stilling, men som vil kunne bestride anden passende tjeneste på fyldestgørende måde. Endvidere udtales det i skitsen, at der tillige ved ordningens praktisering fortsat bør være adgang til at kræve, at en på grund af svigtende helbred pensioneret, men på ny arbejdsdygtig tjenestemand, genindtræder i tjenesten. Det er i sidstnævnte henseende for statstjenestemandsområdets vedkommende i lønnings- og pensionslovens § 62, stk. 3, forudsat, at den pensionerede kun har pligt til genansættelse, såfremt der er tale om en stilling, hvortil han inden sin afsked havde været pligtig at modtage forflyttelse. Ifølge § 18, stk. 2, i vedtægterne for Børneforsorgens Pensionskasse foreligger der i den samme situation en pligt for den pensionerede til at modtage ansættelse i en efter vedkommendes alder og kvalifikationer passende stilling ved de under pensionskassen hørende børneforsorgsinstitutioner. Denne forpligtelse er således ikke knyttet til den pensioneredes hidtidige ansættelsesområde, der — som det fremgår af det foran under punkt 3 om stillingsforandring anførte — er den enkelte institution, og set i forhold til den forsikrede (pensionerede) synes spørgsmålet om tilvejebringelsen af en større omflyttelighed ikke i nærværende henseende at have samme betydning som på statstjenestemandsområdet.

Under hensyn til, at de omhandlede personalegruppers pensionsret er sikret ved medlemskab af den statsgaranterede Børneforsorgens Pensionskasse, må de pågældendes fremtidige efterlønmæssige status i det hele fastlægges i forbindelse med og under hensyntagen til den ordning, som til sin tid måtte blive gennemført for de andre statsgaranterede pensionskasser m. v.

7. Forhandlingsret.

Hovedbestemmelsen vedrørende forhandlingsretsspørgsmålet findes i ansættelsesreglementernes § 25.

Med hensyn til forhandlingsrettens område skelnes mellem pligtigt styrelsesinitiativ (§ 25,

stk. 6) og forhandlinger på organisationsinitiativ (§ 25, stk. 2).

Det pligtige styrelsesinitiativ omfatter pligt til drøftelse af forslag til ændringer i love og andre bestemmelser af almindelig karakter, som vil medføre forandring i bestående lønningsregler, uddannelses- og ansættelsesforhold og lignende økonomiske forhold. Dette er en noget anden ordlyd end den tilsvarende bestemmelse har i lønnings- og pensionslovens § 22, der taler om forandringer i bestående lønningsregler, den reglements-mæssige arbejdstid, de ansattes personlige retlige stilling i staten og lignende ikke tekniske forhold.

Med hensyn til organisationsinitiativet fremgår det af ansættelsesreglementernes § 25, stk. 2, at der er ret til *forhandling* med socialministeriet om ethvert spørgsmål, der har økonomisk eller faglig betydning henholdsvis for institutionerne og hele standen eller enkeltmand inden for samme, herunder også om enkeltmands udnævnelse eller afskedigelse, men ikke spørgsmål om arbejdsledelse. Disse regler svarer til reglerne for statens tjenestemænd i lønnings- og pensionslovens § 23.

Betingelserne for at kunne betragtes som indehaver af forhandlingsret over for socialministeriet findes enslydende i de to reglementers § 25, stk. 4.

Efter disse bestemmelser gælder det, at så længe der inden for henholdsvis daginstitutionerne og børne- og ungdomshjemmene består en organisation eller et forbund af organisationer, som opfylder en række nærmere angivne betingelser, anerkendes denne organisation eller dette forbund som indehaver af forhandlingsretten for personalets vedkommende.

De nævnte betingelser for anerkendelse er at organisationen eller forbundet giver adgang til alle ved det opdragende arbejde på institutionerne ansatte, herunder aspiranter,

at der ikke gives adgang til andre end nuværende og forhenværende ansatte,

at der følges sådanne regler ved valg, at der sikres mindretallene (forbundets forskellige hovedgrupper) en passende repræsentation under forhandlingerne med ministeriet,

at der ikke gives stemmeret i anliggender, der omfattes af forhandlingsretten, til andre end de ved institutionerne fast ansatte medarbejdere og aspiranter, samt

at organisationen eller forbundet overvejende repræsenterer de ved institutionerne ansatte.

Forhandlingsretten i forhold til socialministeriet udøves for tiden gennem følgende organisationer:

1°. *Danske Børneforsorgsarbejderes Sammenlutning* (D.B.S.), der forhandler for de normerede medarbejdere (forstandere og andre normerede medarbejdere) ved børne- og ungdomshjemmene.

For de medlemmer, der er ansat ved *Statens ungdomshjem*, kan D.B.S. efter lønnings- og pensionsloven ikke direkte udøve forhandlingsretten, men denne udøves gennem en særlig fraktion af D.B.S. Denne fraktion er igen tilsluttet statstjenestemændenes centralorganisation II.

2°. *Børne- og ungdomsforsorgens personaleforbund*, der består af:

- a. Dansk Børnehaveråd.
- b. Dansk Fritidshjemsråd.

Uden for forbundet står personalet ved vuggestuerne, der er medlemmer af:

a. Dansk Barneplejeråd, der omfatter de statsautoriserede barneplejersker og børneforsorgspædagoger af småbørnslinjen med ansættelse ved vuggestuerne og

b. Foreningen af sygeplejersker ved forebyggende børneinstitutioner.

Disse 2 foreninger var tidligere medlemmer af personaleforbundet.

Endvidere står udenfor:

c. Dansk Klublederforening, der omfatter klubmedarbejdere.

Sammenlignet med statstjenestemandsområdet har børne- og ungdomsforsorgens personaleorganisationer i forhandlingsmæssig henseende en placering svarende til styrelsesorganisationerne (etatsorganisationerne), men med den forskel, at børne- og ungdomsforsorgens organisationer ikke som etatsorganisationerne er knyttet til en centralorganisation og således ikke herigennem er sikret medindflydelse i de forhandlingsanliggender af generel karakter, som centralorganisationerne varetager over for økonomiministeriet (nu ministeriet for lønnings- og pensionsvæsenet).

Der har i arbejdsgruppen været enighed om, at denne ordning ikke kan anses for tilfredsstillende — ikke mindst hvis de i resu-

meet foreslåede principper for generelle lønforhandlinger gennemføres. Det er herefter tanken, at disse forhandlinger fremtidig skal føres mellem økonomiministeriet (nu ministeriet for lønnings- og pensionsvæsenet) og centralorganisationerne, således at der dels forhandles om fastlæggelse af en lønramme, opgjort som en bestemt procentdel af den samlede lønsum, og dels om udfyldningen af denne ramme.

De ved de nævnte forhandlinger opnåede resultater vil under alle omstændigheder få umiddelbar virkning for børne- og ungdomsforsorgens personale, bl. a. med hensyn til hvor stor en del af rammebeløbet der vil være til rådighed for omklassificeringer og andre særlige forbedringer på børne- og ungdomsforsorgens område.

Der har på denne baggrund i arbejdsgruppen været enighed om at anbefale, at der åbnes mulighed for børne- og ungdomsforsorgens personale til gennem etatsorganisations- og centralorganisationsvej en at få adgang til at opnå medindflydelse på generelle lønspørgsmål og andre sager, der henføres til det område, der skal forhandles direkte mellem økonomiministeriet (nu ministeriet for lønnings- og pensionsvæsenet) og centralorganisationer.

Arbejdsgruppen har ikke ment at kunne tage stilling til den form, hvorunder der i henseende til generelle forhandlingsanliggender gives børne- og ungdomsforsorgens forhandlingsberettigede personaleorganisationer mulighed for således at varetage deres særinteresser på lige fod med etatsorganisationer.

Udvalgets bemærkninger.

Arbejdsgruppens redegørelse er behandlet i udvalgets møde den 5. december 1967.

De spørgsmål, som arbejdsgruppen har taget op til overvejelse på grundlag af de i tjenestemandskommissionen skitserede retningslinier for en nyordning på statstjenestemandsområdet, omfatter følgende hovedpunkter:

- 1. Alder, aspiranttjeneste og anciennitet.
- 2. Tjenestens udførelse.
- 3. Stillingsforandring og konstitution.
- 4. Retsbeskyttelse.
- 5. Lønfastsættelse og -regulering.

6. Efterløn.
7. Forhandlingsret.

Som det fremgår af redegørelsen vil der på de fleste af de nævnte områder intet være til hinder for at fastsætte ansættelsesvilkårene m. v. for børne- og ungdomsforsorgens på tjenestemandslignende vilkår ansatte personale i princippet svarende til, hvad der er skitseret gennemført for statstjenestemændenes vedkommende.

For så vidt angår spørgsmålet om stillingsforandring og spørgsmålet om retsbeskyttelse vil en umiddelbar og fuldstændig anvendelse af de af tjenestemandskommissionen angivne principper imidlertid ikke være mulig. Som det nærmere fremgår af arbejdsgruppens redegørelse, afsnittene 3 og 4 foreligger der for disse to spørgsmåls vedkommende særlige problemer for børne- og ungdomsforsorgen, hvilket må ses i sammenhæng med, at børne- og ungdomsforsorgens institutioner er enkeltstående, hovedsageligt selvejende institutioner, og at medarbejderne som følge heraf alene har et ansættelsesmæssigt tilhørsforhold til den enkelte institution.

For så vidt angår spørgsmålet om stillingsforandring er det arbejdsgruppens konklusion, at en almindelig adgang til omflytning af børne- og ungdomsforsorgens institutionspersonale inden for hele dette forsgsområde må antages at ville medføre sådanne begrænsninger i de enkelte institutioners dispositionsfrihed med hensyn til ansættelse, at en sådan ordning ikke kan anses for forenelig med børne- og ungdomsforsorgens nuværende struktur. Arbejdsgruppen kan således alene pege på muligheden for, at der ved forhandling mellem interesserede parter søges etableret et ansættelsesmæssigt fællesskab for personalet inden for visse begrænsede områder, f. eks. ved kommunale og foreningsejede børne- og ungdomshjem, således at medarbejderne ved disse institutioner ansættes ved vedkommende kommunes, respektive vedkommende forenings institutioner i stedet for som nu ved den af samme kommune, respektive forening, ejede enkelte institution. Arbejds-

gruppen har dog i denne forbindelse henledt opmærksomheden på, at den udvidelse af ansættelsesområderne, som er skitseret gennemført på statstjenestemandsområdet, må ses i sammenhæng med, at pensionssikringen her omfatter pension ved afsked af anden utilregnelig årsag end alder og svagelighed, og at medlemsskab i Børneforsorgens Pensionskasse — som nævnt nedenfor — ikke omfatter en sådan videregående pensionssikring.

Hvad dernæst angår spørgsmålet om retsbeskyttelse har arbejdsgruppen henvist til, at de heromhandlede personalegrupper inden for børne- og ungdomsforsorgen som henhørende under Børneforsorgens Pensionskasse i forvejen adskiller sig fra statstjenestemændene i pensionsmæssig henseende, idet de ikke er sikret pension ved afsked af anden utilregnelig årsag end alder og svagelighed. Der foreligger efter det i arbejdsgruppens redegørelse anførte ikke mulighed for under børne- og ungdomsforsorgens nuværende struktur at gennemføre en ligestilling med statstjenestemændene på dette område.

Udvalget har for sit vedkommende i det hele kunnet tilslutte sig de i arbejdsgruppens redegørelse anførte synspunkter og er på baggrund heraf enigt i, at de af tjenestemandskommissionen skitserede principper for et nyt ansættelssystem på statstjenestemandsområdet vil kunne bringes til anvendelse på børne- og ungdomsforsorgens på tjenestemandslignende vilkår ansatte personale med de modifikationer, der er en følge af børne- og ungdomsforsorgens struktur.

Udvalget finder anledning til i tilslutning til punkt 7 i arbejdsgruppens redegørelse særligt at fremhæve de for børne- og ungdomsforsorgens personaleorganisationer foreliggende forhandlingsretlige problemer, herunder betydningen af at der — som påpeget af arbejdsgruppen — gives børne- og ungdomsforsorgens på tjenestemandslignende vilkår ansatte personale mulighed for på lige fod med statstjenestemændene igennem deres organisationer at få medindflydelse i generelle forhandlingsanliggender.

Kapitel 9.

Kommissionens bemærkninger i anledning af redegørelserne fra udvalg IV-VIL

7. *Vedrørende tjenestemænd i folkeskolen og folkekirken (udvalg IV og V).*

Kommissionen kan tilslutte sig udvalgenes forslag, herunder indstillingerne om, at tjenestemænd i folkeskolen og folkekirken søges inddraget under samme lov som statens tjenestemænd. I bilag 5 og 6 til betænkningen er optaget udkast fra undervisningsministeriet og kirkeministeriet til særbestemmelser om tjenestemænd i folkeskolen og folkekirken i forbindelse med disse gruppers inddragelse under en fælles lov.

For så vidt angår det af udvalg IV behandlede spørgsmål om adgangen til at yde kommunale løntillæg til visse grupper af tjenestemænd i folkeskolen er kommissionen enig i det under udvalgsbehandlingen fremførte synspunkt, hvorefter ordningen ikke bør udvides til at omfatte andre kommuner end dem, der nu som følge af en særlig lønordning i Københavns kommunale skolevæsen yder kommunale løntillæg med undervisningsministeriets godkendelse, samt at der bør påbegyndes en tilnærmelse mellem lærerlønningerne i de kommuner, der nu yder kommunale tillæg, og i folkeskolen i øvrigt. Såfremt en forhøjelse af stedtillægget for det storkøbenhavnske område, som indgår i kommissionens overvejelser om den fremtidige geografiske graduering af lønningerne, måtte blive gennemført, bør der foretages en reduktion af de nuværende kommunale løntillæg med et til stedtillægsforhøjelsen svarende beløb, således at de herefter resterende kommunale løntillæg ydes med faste beløb, der ikke fremtidig reguleres, hverken som følge af pristalsregulering eller reallønsregulering.

Kommissionen fremhæver samtidig, at eksistensen af særlige kommunale lønordninger for tjenestemænd også uden for folkeskolens område har medført, at der er opstået betydelige skævheder mellem forskellige grupper

af offentligt ansatte — såvel i de højere som i de lavere lønningsklasser — hvis stillinger kan betragtes som sideordnede. Det er efter kommissionens opfattelse en forudsætning for at opnå stabile vilkår inden for det samlede offentlige ansættelsesområde, at særordninger af denne art søges afviklet. En sådan afvikling synes passende at kunne ske eller i hvert fald påbegyndes i forbindelse med en nyordning, hvorefter den lønmæssige klassificering af tjenstemandsstillinger i højere grad end hidtil vil ske efter de til stillingerne henlagte funktioner, samtidig med at der sker bortfald af de navnlig inden for staten ydede særlige vederlag for arbejde, der naturligt hører under det med pågældende stilling forbundne arbejde.

Kommissionen skal derfor henstille, at der samtidig med en reform i staten optages forhandling med de kommunale myndigheder med henblik på at få gennemført ensartede principper for aflønningen af statslige og kommunale tjenestemænd, og således at lønningerne for sammenlignelige og sideordnede stillinger under i øvrigt lige vilkår i videst muligt omfang bliver af samme størrelse. Kommissionen skal herved specielt pege på betydningen af, at disse synspunkter følges inden for alle områder, hvor staten har medindflydelse på lønfastsættelsen, herunder sådanne områder, hvor der af staten ydes tilskud til personalets aflønning.

2. *Vedrørende tjenestemænd under statens åndssvageforsorg og personale ansat på tjenstemandslignende vilkår inden for børne- og ungdomsforsorgen (udvalg VI og VII).*

Kommissionen har i det hele kunnet tiltræde udvalgenes forslag, og der er således i kommissionen enighed om, at det vil være rimeligt — som foreslået af udvalgene — at

åbne mulighed for, at disse personalegrupper opnår medindflydelse ved indgåelsen af generelle aftaler om løn- og andre ansættelsesvilkår. I de af kommissionen behandlede lovudkast indgår en ophævelse af bestående lov-mæssige hindringer for, at disse personalegrupper og andre tilsvarende grupper slutter sig sammen med statstjenestemandso-rganisationer. Herved vil der blive skabt forudsætninger for de nødvendige realitetsdrøftelser mellem organisationerne, og kommissionen går ud fra, at der som resultat heraf vil kunne tilvejebringes en for parterne tilfredsstillende ordning.

Klassificeringen af stillingerne for disse grupper sker ikke ved lov, og kommissionen har derfor ikke medtaget udkast til stillingsklassificering i nærværende betænkning. Der er imidlertid under kommissionen nedsat et arbejdsudvalg til overvejelse af spørgsmålet,

og man går ud fra, at dette arbejde gennemføres med sigte på en koordination med klassificeringen af af tilsvarende tjenestemandsg-ru-pper ved statens institutioner for behandling og forsorg, og således at en indstilling fra arbejdsudvalget forelægges kommissionen med henblik på behandling i sammenhæng med klassificeringen af statstjenestemandsstil-linger.

Det er under kommissionens behandling af ansættelsesforholdene ved statens åndssvageforsorg og børne- og ungdomsforsorgen blevet fremhævet, at de bestræbelser, der i øvrigt gøres for at gennemføre større ansættelses-områder, kan hindres af de grænser, der sæt-tes af disse forsorgsgrenes struktur, særlig inden for børne- og ungdomsforsorgen, hvis institutioner er enkeltstående og hovedsagelig selvejende institutioner, hvis bestyrelse har den ansættende myndighed.

Kapitel 10.

Udkast til lov om statens tjenestemænd med bemærkninger.

1. del.

Almindelige bestemmelser.

Kap. 1. Lovens område.

§ 1. Som statens tjenestemand anses enhver, der er ansat i statens tjeneste efter reglerne i denne lov.

Kap. 2. Ansættelse.

§ 2. Ansættelse som tjenestemand sker i følgende former:

- 1) Varig ansættelse.
- 2) Ansættelse på prøve med senere varig ansættelse for øje.
- 3) Ansættelse på åremål.

§ 3. Tjenestemænd udnævnes enten af kongen eller af vedkommende minister, der dog ved bekendtgørelse helt eller delvis kan overlade udnævnelseskompetencen til andre. Det fastsættes ved lov, hvilke tjenestemænd der udnævnes af kongen.

§ 4. Ansættelse som tjenestemand forudsætter, at vedkommende efter sin alder, helbredstilstand og uddannelse er i stand til at bestride tjenesten i den pågældende stilling. Hvor betingelser med hensyn til alder, helbredstilstand og uddannelse ikke er fastsat i den øvrige lovgivning eller i medfør af denne, kan sådanne betingelser fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen. Regler herom, der kun skal omfatte bestemte grupper af tjenestemænd, fastsættes dog af vedkommende minister eller den, han bemyndiger dertil, efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

§ 5. Ansættelse som tjenestemand sker efter offentligt opslag, medmindre den pågældende ansættes efter forudgående ansættelse på prøve.

Stk. 2. Opslaget skal angive ansættelsesområdet og stillingens betegnelse samt den for tiden for stillingen gældende lønramme og det for tiden gældende tjenestested.

Stk. 3. Efter anmodning meddeles der ansøgere og organisationer, hvis medlemmer er naturlige ansøgere til stillingen, oplysning om ansøgernes navne.

Stk. 4. Hvor ikke ganske særlige forhold er til stede, må ansøgningsfristen ikke være mindre end 14 dage.

Stk. 5. Hvis ansættelsesmyndigheden skønner, at ingen af de ansøgere, der rettidigt har meldt sig til en opslået stilling, er tilstrækkeligt egnet til stillingen, eller at man ved fornyet opslag kan fremskaffe ansøgning fra mere kvalificerede ansøgere, skal stillingen opslås på ny.

Stk. 6. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen fastsætter nærmere regler om fremgangsmåden ved opslag og kan efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet fastsætte undtagelser fra reglerne i stk. 1 og 2.

§ 6. Første varige ansættelse sker efter forudgående ansættelse på prøve.

Stk. 2. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet fastsætte undtagelser fra reglen i stk. 1.

Stk. 3. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen fastsætter regler om prøveansættelsen, herunder om uddannelse og om konstatering af udfaldet. Regler herom, der kun skal gælde for bestemte grupper af tjenestemænd, fastsættes dog af vedkommende minister eller den, han bemyndiger dertil, efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

§ 7. Det bestemmes ved lov, hvilke stillinger der kan besættes på åremål samt åremålets længde.

§ 8. Når en tjenestemand søger en ledig stilling, skal hans hidtidig nærmeste overordnede chef afgive en skriftlig bedømmelse af tjenestemanden til ansættelsesmyndigheden, og tjenestemanden skal have udleveret en afskrift af bedømmelsen.

Stk. 2. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan fastsætte nærmere bestemmelser om forfremmelsessagers behandling, herunder om grundlaget for personalebedømmelse. Kegler herom, der kun skal gælde for bestemte grupper af tjenestemænd, kan dog fastsættes af vedkommende minister eller den, han bemyndiger dertil, efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

§ 9. Tjenestemanden modtager et ansættelsesbrev med angivelse af stillingsbetegnelse og ansættelsesområde.

Stk. 2. Samtidig meddeles det tjenestemanden, efter hvilken lønramme han for tiden aflønnes, og på hvilket tjenestested han indtil videre skal forrette tjeneste.

Stk. 3. Ingen kan samtidig være varigt ansat i mere end én tjenestemandsstilling.

Kap. 3. Tjenestemandens pligter.

§ 10. Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

Stk. 2. Tjenestemanden skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som han i medfør af sin stilling bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver ham foreskrevet. Tavshedspligten ophører ikke med hans udtræden af tjenesten.

§ 11. Inden for sit ansættelsesområde har en tjenestemand pligt til at gøre midlertidig tjeneste i en stilling, der er sideordnet med eller højere end hans egen.

§ 12. Inden for sit ansættelsesområde har en tjenestemand pligt til at underkaste sig sådanne forandringer i hans tjenesteforretningers omfang og beskaffenhed, der ikke ændrer tjenestens karakter, og som ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anses for passende for ham. I samme

omfang kan det pålægges ham at overtage en anden stilling.

Stk. 2. Såfremt ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform gør det nødvendigt, kan det med tilslutning af det i § 13 omhandlede nævn pålægges en tjenestemand at overtage en stilling uden for hans hidtidige ansættelsesområde, i hvilken tjenesten efter sin karakter svarer til hans hidtidige stilling, og som må anses for passende for ham.

Stk. 3. Hvis en varigt ansat tjenestemand under 60 år af helbredsmæssige grunde bliver uegnet til at varetage tjenesten i sin stilling, kan det pålægges ham at overtage en stilling inden for hans hidtidige ansættelsesområde, som må anses for passende for ham. Med tilslutning af det i § 13 omhandlede nævn kan det endvidere pålægges ham at overtage en passende stilling uden for hans hidtidige ansættelsesområde.

Stk. 4. Den, der ansættes på åremål, og som i forvejen er tjenestemand, har ved åremålets udløb eller ved ansættelsens ophør af anden ham utilregnelig årsag pligt til at overtage et andet passende arbejdsområde inden eller uden for hans tidligere ansættelsesområde.

§ 13. Til behandling af sager om overtagelse af en stilling uden for en tjenestemand's hidtidige ansættelsesområde efter § 12, stk. 2 og 3, eller om overtagelse af et andet passende arbejdsområde uden for en tjenestemand's tidligere ansættelsesområde efter § 12, stk. 4, nedsætter ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen et nævn sammensat af en repræsentant for hver af de i § 39 nævnte centralorganisationer og et tilsvarende antal administrationsrepræsentanter.

Stk. 2. Bestemmelser om nævnets virksomhed fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

§ 14. Såfremt det af hensyn til udførelsen af tjenesteplichterne skønnes nødvendigt at knytte tjenestebolig til stillingen, har tjenestemanden pligt til at bebo denne, så længe han beklæder stillingen, og til derefter at fraflytte den.

Stk. 2. Bestemmelser om indretning og vedligeholdelse af tjenesteboliger og om ind- og udflytning m. v. af sådanne boliger fast-

sættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet. Tjenestemandens bidrag for anvendelse af tjenesteboligen fastsættes dog ved aftale i henhold til § 35, jfr. § 37.

§ 15. Lejen for andre boliger, der af staten udlejes til tjenestemænd, fastsættes under hensyn til boligens størrelse, alder, kvalitet og udstyr. De nærmere regler herom fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet.

§ 16. En tjenestemand kan efter ansøgning fritages for at overtage et borgerligt eller kommunalt ombud, når vedkommende minister finder det påkrævet af hensyn til tjenestens forsvarlige udførelse.

Stk. 2. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen fastsætter de nærmere regler for, i hvilket omfang eventuelle udgifter til tjenestens udførelse under en tjenstemands fraværelse som følge af et borgerligt eller kommunalt ombud kan afholdes af statskassen.

§ 17. En tjenestemand kan kun have beskæftigelse ved siden af sin tjenstemandsstilling, for så vidt og i det omfang det er foreneligt med den samvittighedsfulde udøvelse af de til tjenstemandsstillingen knyttede pligter og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid.

§ 18. En tjenestemand kan for varetagelsen af de pligter, der følger af tjenstemandsstillingen, samt for sådanne hverv, der må betragtes som led i tjenstemandsstillingen, kun oppebære sådan løn og andre ydelser, som er fastsat i henhold til §§ 35-37 eller § 45.

Kap. 4. Suspension, disciplinærforfølgning og injuriesøgsmål.

§ 19. En tjenestemand kan suspenderes eller midlertidigt overføres til andet arbejde, når han har pådraget sig grundet mistanke om et forhold, der betager ham den tillid, som bestridelsen af stillingen kræver, eller som i øvrigt gør det betænkeligt, at han vedblivende udfører sit hidtidige arbejde.

Stk. 2. Forhold, der medfører indskriden efter stk. 1, og som ikke gøres til genstand

for strafferetlig forfølgning, behandles ved disciplinær undersøgelse efter reglerne i §§ 20-24.

Stk. 3. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen fastsætter nærmere regler om iværksættelse og ophør af suspension.

§ 20. En tjenestemand, der tjenstligt indberettes for en tjenesteforseelse eller et strafbart forhold, skal have udleveret en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder og have adgang til at afgive en skriftlig udtalelse om fremstillingen. Han skal samtidig gøres bekendt med, at han ikke har pligt til at udtale sig om fremstillingen.

Stk. 2. Når disciplinær undersøgelse indledes mod en tjenestemand for tjenstlig forseelse, udpeger vedkommende minister, eller den han bemyndiger dertil, en forhørsleder. Såfremt det efter sagens karakter skønnes påkrævet, kan ministeren anmode præsidenten for en af de kollegiale retter om at udpege forhørslederen.

Stk. 3. Såfremt det i særlige tilfælde findes påkrævet, kan vedkommende minister efter forhørslederens indstilling og efter indhentet udtalelse fra vedkommende centralorganisation beskikke en person til at repræsentere administrationen.

§ 21. Tjenestemanden er berettiget til at give møde med en bisidder og skal ved indkaldelsen til det første forhør gøres bekendt hermed.

Stk. 2. Som bisidder kan anvendes en repræsentant for tjenstemandsorganisation, en tjenestemand i vedkommende ministerium eller institution eller en advokat.

Stk. 3. Forhørslederen træffer bestemmelse om vidneførsel og om tilvejebringelse af andre bevisligheder.

Stk. 4. Enhver, der er ansat i statens tjeneste, har pligt til at give møde under forhørene og afgive forklaring. Den, som afgiver urigtig forklaring som vidne, straffes med bøde eller hæfte. Hvis et vidne undlader at give møde eller vægrer sig ved at afgive forklaring, kan forhørslederen lade ham afhøre ved underretten på det sted, hvor forhørene afholdes eller den pågældende bor.

Stk. 5. Tjenestemanden har adgang til at afgive skriftlige indlæg, også efter forhørens afslutning.

Stk. 6. Forhørslederen afgiver efter sagens

afslutning en beretning. Hvis ministeren anmoder derom, skal forhørslederen tillige afgive en indstilling om sagens afgørelse.

Stk. 7. Tjenestemandsførhørog retsmøder, der afholdes under sagen, er ikke offentlige. Dog kan vedkommende minister bestemme, at offentligheden skal have adgang til at overvære sagens behandling, hvis tjenestemanden med tilslutning af vedkommende centralorganisation fremsætter begæring derom.

Stk. 8. Offentlig gengivelse af, hvad der er passeret under forhør og retsmøder, der ikke er offentlige, straffes med bøde.

§ 22. Må det antages, at sagen slutter med overførelse til andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation eller afsked skal der gives vedkommende centralorganisation meddelelse om sagens stilling, således at denne kan få lejlighed til at udtale sig i sagen, inden denne afgøres.

Stk. 2. Vedkommende centralorganisation har efter begæring krav på at blive gjort bekendt med den afgørelse, som er truffet på grundlag af det ved den tjenstlige undersøgelse tilvejebragte materiale.

Stk. 3. Hvis tjenestemanden er mistænkt for et strafbart forhold, kan han forlange sagen behandlet som straffesag. Dette er ikke til hinder for, at der efter straffesagens afslutning iværksættes tjenstligt forhør imod tjenestemanden.

Stk. 4. En tjenestemand, hvem der er tildelt en disciplinær straf uden forudgående tjenstligt forhør, jfr. § 24, kan begære en tjenstlig undersøgelse iværksat. Der er dog kun pligt til at imødekomme begæringen, såfremt den er anbefalet af vedkommende centralorganisation.

§ 23. Sluttes undersøgelsen uden ikenelse af disciplinærstraf, godtgøres tjenstemands udgift til bisidder. I andre tilfælde afgør vedkommende minister under hensyntagen til sagens udfald og omstændighederne i øvrigt, om udgiften til bisidder skal godtgøres helt eller delvis.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1 ydes kun, såfremt det må anses for rimeligt, at tjenestemanden har afholdt udgifter til bisidder, og godtgørelsen kan ikke overstige, hvad der for et tilsvarende arbejde ville være blevet

tilkendt en beskikket forsvarer i en straffesag. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

Stk. 3. Har en tjenestemand under en disciplinærsag på egen hånd fremskaffet beviser, godtgøres udgifter herved ham helt eller delvis, når han må anses for at have haft rimelig grund til at fremskaffe beviserne. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

§ 24. Som disciplinær straf for tjenstlig forseelse kan anvendes advarsel eller irettesættelse, bøde, der dog ikke må overstige $\frac{1}{3}$ månedsløn, overførelse til andet arbejde eller andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation — herunder nedrykning med ét eller flere løntrin inden for samme lønramme eller afsked. Bøde over $\frac{1}{25}$ af månedslønnen og overførelse til andet arbejde kan ikke anvendes, inden forhør er afholdt i overensstemmelse med §§ 20-22, medmindre der foreligger en uforbeholden skriftlig tilståelse, i hvilken tjenestemanden vedgår de faktiske omstændigheder i det påsigtede forhold og erkender sig skyldig i en tjensteforseelse. Overførelse til andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation eller afsked som straf for tjensteforseelser kan, når forholdet ikke er fastslået ved dom, aldrig finde sted uden efter afholdt tjenstligt forhør. Ikendte bøder kan indeholdes i lønnen.

§ 25. Når en tjenestemand beskyldes for uretskaffenhed i tjenesten, eller der fremsættes ærerørige beskyldninger mod ham, kan det pålægges ham at fralægge sig beskyldningen ved dom. Såfremt forholdene taler derfor, kan vedkommende minister efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen bestemme, at der af statskassen ydes tjenestemanden hel eller delvis godtgørelse af eventuelle udgifter ved retssagen.

Kap. 5. Afsked.

§ 26. De af kongen udnævnte tjenestemænd afskediges af kongen.

Stk. 2. Andre tjenestemænd afskediges af den minister, under hvem de hører, eller af den, han bemyndiger dertil. Dog kan uansøgt afsked kun foretages af ministeren.

§ 27. Tjenestemænd kan med 3 måneders varsel forlange sig afskediget til udgangen af en måned.

§ 28. Tjenestemænd kan afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Afsked kan dog ske med kortere varsel, såfremt den er begrundet 1, at tjenestemanden som følge af strafbart forhold, tjeneste forseelse eller mislighed er uskikket til at forblive i stillingen.

§ 29. Tjenestemænd afskediges fra udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år eller opnår den alder, der efter den øvrige lovgivning er foreskrevet som aldersgrænse for vedkommende stilling, eller opnår den alder over 60 år, som er fastsat ved aftale, jfr. § 35.

§ 30. Tjenestemænd ansat på åremål kan kun afskediges uden ansøgning, såfremt afskeden er begrundet i helbredsmæssige årsager eller i forhold som nævnt i § 28, 2. pkt., eller § 29. I øvrigt ophører ansættelsen ved åremålets udløb.

§ 31. Inden en tjenestemand afskediges uden ansøgning, skal der, bortset fra de i § 29 nævnte tilfælde, gives såvel vedkommende centralorganisation som tjenestemanden selv adgang til at udtale sig, medmindre forhør har været afholdt efter §§ 20-22.

Stk. 2. Enhver, der afskediges uden ansøgning, kan forlange at få skriftlig oplysning om afskedigelsesgrunden.

Stk. 3. Forud for enhver uansøgt afsked, bortset fra de i § 29 nævnte tilfælde, indhentes en udtalelse fra ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen om tjenestemandens krav på pension. Det samme gælder ved ansøgt afsked, når afskedsansøgningen skyldes helbredsmæssige årsager.

§ 32. Hvis en tjenestemand afskediges, fordi ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform medfører, at hans stilling nedlægges, og det ikke er muligt at anvise ham en anden stilling, som han efter §§ 12-13 har pligt til at overtage, bevarer han sin hidtidige lønning i 3 år, dog ikke længere end til den for stillingen fastsatte

afgangsalder. I denne periode er han omfattet af reglerne i §§ 12-13.

Kap. 6. Særbestemmelse om prøveansatte.

§ 33. En tjenestemand ansat på prøve kan i de første 6 måneder af prøveansættelsen forlange sig afskediget med 14 dages varsel og i den resterende del af prøveansættelsen med 1 måneds varsel, i begge tilfælde til udgangen af en måned.

Stk. 2. I de første 6 måneder af prøveansættelsen kan sådanne tjenestemænd afskediges uden ansøgning med 14 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 3. Bestemmelserne i § 26, stk. 2, 2. pkt., § 31, stk. 3, samt § 32 gælder ikke for tjenestemænd ansat på prøve.

Kap. 7. Særbestemmelse om dommere.

§ 34. Ansættelse som dommer kan kun ske som varig ansættelse.

Stk. 2. Bestemmelserne i § 8, §§ 11-13 og §§ 19-24 gælder ikke for dommere.

2. del.

Løn- og andre ansættelsesvilkår.

Kap. 8. Forhandlings- og organisationsforhold.

§ 35. Løn- og andre ansættelsesvilkår for tjenestemænd fastsættes ved aftale mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og de i § 39 nævnte centralorganisationer.

Stk. 2. Aftale, der alene angår ansættelsesvilkår for tjenestemænd under et enkelt ministerium, kan dog efter nærmere bestemmelse af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen indgås af vedkommende minister.

Stk. 3. Aftaler efter stk. 1 og 2 kan dog ikke indgås om forhold, der bestemmes ved lov eller i henhold til lov eller angår forvaltningens opgaver, organisation eller personalebehov.

§ 36. Kan der ikke indgås aftale om størrelsen af det samlede beløb til ændring af løn- og andre ansættelsesvilkår, herunder til justering af lønskala og stedtillæg, til

ændring i den lønmæssige placering af tjenestemandstillinger samt til ændring af andre ydelser for varetagelsen af tjenestemandsstillingen, jfr. § 18, fremsætter ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen særligt lovforslag.

Stk. 2. Kan der ikke indgås aftale om anvendelsen af det i stk. 1 nævnte beløb, fremsætter ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet, særligt lovforslag.

§ 37. Kan der ikke indgås aftale om forhold, der ikke er omfattet af § 36, træffes afgørelsen af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet.

§ 38. Bestemmelser om ansættelsesvilkår, hvorom der ikke kan indgås aftale, samt ændring af sådanne bestemmelser, fastsættes efter forudgående forhandling med de i § 39 nævnte centralorganisationer.

Stk. 2. De i § 39 nævnte centralorganisationer kan forhandle med vedkommende fagminister og ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen om ethvert fagligt spørgsmål, der angår tjenestemænd.

§ 39. Tjenestemændenes og tjenestemandspensionisternes forhandlingsret udøves gennem de centralorganisationer, med hvilke ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet indgår en hovedaftale om fremgangsmåden ved indgåelse af aftaler og om regler for udøvelse af forhandlingsret i øvrigt.

Stk. 2. De pågældende centralorganisationer skal tilsammen give samtlige tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd adgang til repræsentation.

Stk. 3. I hovedaftalen træffes bestemmelse om adgangen for de organisationer, der er tilsluttet centralorganisationerne, til at forhandle spørgsmål, som alene angår organisationens medlemmer.

Kap. 9. Lønningsrådet.

§ 40. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan anmode lønningsrådet om en udtalelse om ethvert spørgsmål, der opstår i medfør af nærværende lov.

Stk. 2. De i § 39 nævnte centralorganisationer kan forlange, at lønningsrådets ud-

talelse indhentes om spørgsmål, som ikke har kunnet løses ved forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Stk. 3. Spørgsmål, der henhører under den i § 42 nævnte voldgiftsret, kan ikke forelægges for lønningsrådet.

§ 41. Lønningsrådet består af en formand, en næstformand og et af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen fastsat antal medlemmer.

Stk. 2. Formanden, næstformanden og et antal medlemmer, repræsenterende administrationen og de i § 39 nævnte centralorganisationer, beskikkes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, for organisationsrepræsentanternes vedkommende efter indstilling af centralorganisationerne. Antallet af organisationsrepræsentanter skal overstige antallet af administrationsrepræsentanter med mindst 1.

Stk. 3. Et antal medlemmer, mindst svarende til det i stk. 2 omhandlede formandskab og medlemstal, vælges af folketinget blandt dettes medlemmer.

Stk. 4. For de i stk. 2 og 3 omtalte medlemmer beskikkes eller vælges et tilsvarende antal stedfortrædere.

Stk. 5. Formanden, næstformanden, medlemmerne og stedfortræderne beskikkes eller vælges for 4 år ad gangen. Dog afgår de af folketinget valgte medlemmer og stedfortrædere, såfremt de udtræder af folketinget, og organisationsrepræsentanterne og deres stedfortrædere afgår, når ny indstilling fremkommer.

Stk. 6. Rådets beslutninger træffes ved simpel stemmeflerhed. Næstformanden kan dog kun deltage i afstemningen, når formanden er forhindret i at deltage.

Kap. 10. Voldgift og indbringelse for domstolene.

§ 42. Spørgsmål om overtrædelse eller fortolkning af indgåede aftaler eller bestemmelser, som efter §§ 36-37 træder i stedet for aftaler, kan af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen eller af vedkommende minister efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen eller af en eller flere af de i § 39

nævnte centralorganisationer indbringes for voldgiftsretten i tjenestemandssager.

§ 43. Voldgiftsretten består af en formand og 4 medlemmer, der beskikkes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Stk. 2. Formanden og en stedfortræder for denne beskikkes efter indstilling fra højesterets præsident blandt rettens dommere. 2 medlemmer og stedfortrædere for disse beskikkes efter indstilling fra østre landsrets præsident blandt rettens dommere. Et medlem og en stedfortræder for dette beskikkes efter indstilling fra de i § 39 nævnte centralorganisationer.

Stk. 3. For den enkelte sag tiltrædes voldgiftsretten af et medlem udpeget af vedkommende minister og et medlem udpeget af vedkommende centralorganisation.

Stk. 4. Formanden og de nævnte faste medlemmer samt stedfortræderne for disse beskikkes for 3 år ad gangen, dog afgår det efter indstilling fra centralorganisationerne beskikkede faste medlem og hans stedfortræder, når ny indstilling fremkommer.

Stk. 5. Efter indhentet erklæring fra voldgiftsretten antager ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen en sekretær for retten.

Stk. 6. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen fastsætter de nærmere regler om indbringelse af sager for voldgiftsretten og om den forberedende behandling af sagerne samt om udpegning af de 2 medlemmer, der skal tiltræde retten for den enkelte sag.

Stk. 7. Om voldgiftsrettens sagsbehandling gælder i øvrigt med de nødvendige forandringer de i lovbekendtgørelse nr. 124 af 21. april 1964 om arbejdsretten, §§ 8-9, 11-15 og 16, 1. pkt., indeholdte bestemmelser.

§ 44. Spørgsmål, der efter § 42 kan indbringes for og afgøres af voldgiftsretten, kan ikke indbringes for de almindelige domstole. Dog er en tjenestemand berettiget til at anlægge sag ved domstolene, når vedkommende centralorganisation har afslået at indbringe sagen for voldgiftsretten.

Stk. 2. Hvor en sag kan indbringes for domstolene, skal den være anlagt inden 6

måneder efter, at sagsøgeren har modtaget meddelelse om den endelige administrative afgørelse, eller sagen er afvist af centralorganisationen eller af voldgiftsretten.

3. del.

Forskellige bestemmelser.

Kap. 11. Personlige tillæg.

§ 45. Såfremt en tjenestemand i medfør af reglerne i § 12 eller af anden ham utilregnelig årsag overgår til en stilling, der er henført til en lavere lønramme end den hidtidige, ydes der ham et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Stk. 2. Tillæg efter stk. 1 bortfalder i det omfang, der opnås lønfremgang ved overgang til højere lønramme eller løntrin.

Kap. 12. Lønforskud og løn for skrivning.

§ 46. En tjenestemand kan under ganske særlige og påtrængende omstændigheder opnå et lønforskud uden sikkerhedsstillelse. Regler herom fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

§ 47. Efter regler, der fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan tjenestemænd give transport på løn til låneinstitutter, som ved aftale mellem ministeren og de i § 39 nævnte centralorganisationer er anerkendt hertil.

Stk. 2. Bortset fra de tilfælde, der er nævnt i stk. 1, kan tjenestemanden ikke overdrage, pantsætte eller på anden måde råde over løn, der ikke er udbetalt.

Kap. 13. Ekstraordinær tjenestefrihed m. v.

§ 48. Vedkommende minister, eller den han bemyndiger dertil, kan give en tjenestemand tjenestefrihed uden løn i en på forhånd fastsat periode af mindst én måneds varighed. Uden samtykke af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan perioden ikke overstige 3 år. Perioden fradrages ved beregning af lønanciennitet.

Stk. 2. Efter retningslinjer fastsat af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan vedkommende minister, eller den han bemyndiger dertil, indrømme en tjenestemand anden tjenestefrihed uden for den egentlige ferie.

Stk. 3. Såfremt det er foreneligt med tjenestens tarv, kan vedkommende minister, eller den han bemyndiger dertil, imødekomme tjenestemandens anmodning om nedsat tjenestetid for begrænset tid eller indtil videre mod tilsvarende lønnedsættelse.

Stk. 4. Bestemmelser om hel eller delvis bevarelse af løn og lønanciennitet under tjenestefrihed efter stk. 2 eller under nedsat tjenestetid fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet.

4. del.

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser.

Kap. 14.

§ 49. Denne lov træder i kraft den 1969.

Stk. 2. Bestemmelserne i §§ 12-13 og § 32 finder dog kun anvendelse på tjenestemænd, som er ansat eller udnævnt i anden stilling efter lovens ikrafttræden. Andre tjenestemænd er undergivet de hidtil gældende regler.

§ 50. Lov nr. 154 af 7. juni 1958 om lønninger og pensioner m. v. til statens tjenestemænd og lov nr. 5 af samme dato om normering og klassificering af stats-tjenestemandstillinger ophæves, jfr. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. For så vidt angår forhold, hvorom der efter denne lov eller efter lov om tjenestemandspension skal fastsættes regler ved lov, administrative forskrifter eller ved aftale, forbliver de i stk. 1 nævnte love og de i medfør heraf udfærdigede forskrifter i kraft, indtil de afløses af regler, der er fastsat som ovenfor nævnt.

Stk. 3. For så vidt angår forhold, som ikke omhandles i denne lov eller i lov om tjenestemandspension forbliver de i stk. 1 nævnte love og de i medfør heraf udfærdigede forskrifter i kraft, indtil de ophæves af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Stk. 4. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen bekendtgør, hvilke bestemmelser der efter stk. 2-3 forbliver i kraft, og fra hvilke tidspunkter de bortfalder eller ophæves.

Bemærkninger til lovforslaget.

Til § 1.

Tidligere tjenestemandslove har i § 1 indeholdt en definition af tjenestemandsbegrebet. Siden 1919 har lovene kendetegnet tjenestemænd som personer, der varigt og som livsgerning har ansættelse i normerede stillinger med en i loven fastsat løn.

Denne karakteristik må på visse punkter ændres i overensstemmelse med de reformer, kommissionen foreslår, hvorefter varig ansættelse ikke længere bliver enerådende. Det afgørende for, om en ansat betragtes som statstjenestemand, vil fremtidig blive, om pågældende er ansat i statens tjeneste i en af de former for ansættelse, som loven omhandler, og under iagttagelse af de regler, som loven foreskriver, samt at lønnen er fastsat i overensstemmelse med de i tjenestemandsloven herom givne regler. En bestemmelse af dette indhold skønnes imidlertid også hensigtsmæssig af hensyn til den fornødne klarhed ved afgrænsningen af den personkreds, som reglerne omfatter.

Til § 2.

De hovedsynspunkter vedrørende de fremtidige ansættelsesformer, som kommissionen har bygget på, er beskrevet i betænkningens kapitel 3, afsnit 2, punkt 2 og 3, hvortil der henvises.

I overensstemmelse med betænkningen stilles der forslag om, at ansættelse som tjenestemand fremtidig kan ske varigt, på prøve med senere varig ansættelse for øje eller på åremål.

Til § 3.

Grundlovens § 27 forudsætter, at der er kongelig udnævnte tjenestemænd. Afgrænsningen mellem disse og andre tjenestemænd er hidtil foretaget i tjenestemandslovene. Ifølge lønnings- og pensionslovens § 6, stk. 1, udnævnes tjenestemænd i 18. og 20.-30. kl. af kongen bortset fra militære tjenestemænd, der som hovedregel er kongelig udnævnte fra 14. kl. og opefter.

Hovedsynspunktet ved kongelig udnævnelse af civile tjenestemænd har været, at tjenestemænd i slutstillinger over et vist niveau bør udnævnes af kongen. Anvendelsen af bestemte lønklasser som kriterium har imidlertid medført, at også en række udnævnelser, som ikke angår slutstillinger, har måttet foretages af kongen. For at nå frem til en ordening, der harmoniserer bedre med det til grund

liggende hovedsynspunkt, anser kommissionen det for rigtigst, at undlade præcisering i tjenestemandsloven af, hvilke stillinger der skal have kongelig udnævnelse. Det er ikke hensigten hermed, at det skal afgøres i det enkelte tilfælde på grundlag af et konkret skøn, om en stilling skal besættes ved kongelig udnævnelse, men det anses for hensigtsmæssigt, at afgrænsningen af området for kongelig udnævnelse ligesom fastsættelsen af, hvilke stillinger der kan besættes på åremål, jfr. lovudkastets § 7, fastsættes ved særlig lov.

Som anført i betænkningens kapitel 3, afsnit 2, punkt 4 tilsigter man ingen radikal ændring af den nuværende gramse mellem kongelig og ikke-kongelig udnævnte tjenestemænd.

Tjenestemænd, som ikke har kongelig udnævnelse, udnævnes nu af vedkommende minister. For 1.-7. kl. er der dog i lønnings- og pensionslovens § 6, stk. 1, åbnet adgang til at delegere ansættelsesretten til visse styrelseschefer. Den fremtidige ordening af disse forhold bør være mere smidig. Der er derfor foreslået en almindelig bemyndigelse for ministeren til at delegere udnævnelsesretten til andre, idet det; herved er forudsat, at delegationen får en generel karakter.

Til § 4.

Lønnings- og pensionslovens § 5, stk. 3, og § 6, stk. 3, 4 og 6, indeholder en række bestemmelser om prøvelse af alders- og helbredsmæssige forudsætninger for ansættelse som aspirant og som tjenestemand, og desuden er der fastsat konkrete uddannelsesmæssige betingelser for ansættelse i visse stillinger.

Under kapitel 3, afsnit 2, punkt 2 i betænkningen er der nærmere! redegjort for kommissionens forslag om ophævelse af faste lovbundne og administrative aldersgrænser ved ansættelse af tjenestemænd.

Med hensyn til prøvelsen af de helbredsmæssige forhold har der ligeledes som følge af de bestående pensionsregler hidtil fundet en generel vurdering sted med henblik på at konstatere, om mangler af helbredsmæssig art kunne antages at stille sig hindrende i vejen for et normalt livslangt ansættelsesforhold. Også her vil en omlægning af pensionsalderoptjeningen, således at denne i højere grad bliver afpasset efter ansættelsestidens længde, muliggøre en lempelse. Der vil herefter blive skabt grundlag for en mere nuanceret vurdering af helbeds-

tilstanden, hvorved hovedvægten lægges på de konkrete krav, der må være opfyldt for at kunne bestride den ansøgte stilling.

Personer med invaliditeter eller helbredsangivelser, der vel ikke har været til hinder for, at den pågældende kunne bestride pågældende tjenestemandsstilling, men dog har medført forøget risiko med hensyn til sygdom og for tidlig afgang fra tjenesten, har hidtil kunnet opnå tjenestemandsansættelse mod betaling af forhøjet pensionsbidrag og afkortning af et fradrag for særlig sygelighedsrisiko, jfr. lønnings- og pensionslovens § 6, stk. 6, § 13, stk. 6, og § 50, stk. 2.

Sådanne personer bør fremdeles have adgang til tjenestemandsansættelse, og den ovenfor omtalte almindelige ændring af helbredsbedømmelsen ved ansættelse i tjenestemandsstilling, således at den i højere grad tager sigte på ansøgerens mulighed for at bestride en konkret stilling, vil efter kommissionens opfattelse kunne bane vej for en udvidet ansættelse af personer med invaliditeter og helbredsangivelser. Der foreslås dog i udkastet til pensionslov optaget en bestemmelse om karenstid, således at ret til den foreslåede særlige svagelighedspension ikke opnås, såfremt der inden for et nærmere fastsat tidsrum finder afskedigelse sted på grund af arbejdsudygtighed, der er forårsaget af en allerede ved ansættelsen konstateret lidelse.

Det bestående navn for helbredsbedømmelser i tjenestemandssager forudsættes opretholdt, men således at grundlaget for helbredsnetværkets virksomhed ændres i overensstemmelse med det ovenfor anførte. Bestemmelser om netværkets sammensætning og virkeområde foreslås fastsat af ministeren for lønnings- og pensionsvæsenet i henhold til hjemmel, som er optaget i udkastet til pensionslov.

Kommissionen finder det ikke hensigtsmæssigt at opretholde bestemmelser i tjenestemandssloven om konkrete uddannelsesmæssige betingelser for ansættelse i visse stillinger. Efter kommissionens opfattelse bør det nye lønsystem opbygges således, at der ikke fastsættes lønrammer, som er forbeholdt tjenestemænd med bestemt angivne uddannelser, og indplaceringen af de forskellige tjenestemandsgreupper i lønsystemet forudsættes som hovedregel at ske på grundlag af en stillingsvurdering, i hvilken uddannelsesmæssige forudsætninger indgår sammen med andre forhold, der har betydning for *udførelsen* af de pålagte arbejdsopgaver.

Ved en række førstegangsansættelser og ligeledes ved en del avancementer kan visse uddannelsesmæssige betingelser dog fremdeles være påkrævede, men de nødvendige krav kan ofte opfyldes gennem uddannelser af forskellig karakter, og ministeren for

statens lønnings- og pensionsvæsen foreslås derfor bemyndiget til at fastsætte regler herom. Det understreges i denne forbindelse, at indholdet af den uddannelse, som er nødvendig, ofte ændres i tidens løb, og at opfyldelsen af uddannelsesmæssige krav hyppigt kan ske ved en efter antagelsen gennemgået oplæring.

Ministerens foreslås desuden bemyndiget til at udstede de almindelige forskrifter om alders- og helbreds- og uddannelsesmæssige forhold ved ansættelse, som skønnes fornødne. I tilfælde af, at forskrifter om disse forhold kun skal angå afgrænsede persongrupper, forekommer det dog rimeligt, at der er adgang til at delegerer kompetencen.

Til § 5.

Lovudkastets § 5 bygger i vidt omfang på de nugældende bestemmelser i lønnings- og pensionslovens § 2, men på visse punkter foreslår kommissionen dog en udbygning af de bestående regler.

De væsentligste ændringsforslag står i forbindelse med kommissionens bestræbelser for at skabe grundlag for et mere åbent tjenestemandssystem. Den hidtidige ordning er fastlagt ved finansministeriets cirkulære af 9. december 1961. Efter denne ordning har ansættelse i bundstillinger været undtaget fra opslag, og det samme gælder ansættelse som aspirant, bortset fra aspirantansættelse i stillinger, der forudsætter akademisk uddannelse. For avancerede stillingers vedkommende har der kun været enkelte undtagelser som f. eks. ved besættelse af en række professorstillinger, eller hvor oprykning sker efter særlige regler.

Som overvejende hovedregel bør efter kommissionens opfattelse enhver stilling besættes efter opslag, der som hovedregel skal være offentligt for at sikre, at såvel personer uden for staten som ansatte i andre styrelser får adgang til at ansøge. Der bør således ikke kun finde internt opslag sted i den styrelse, hvor stillingen er ledig. Et offentligt opslag kan have mange former, afhængigt af tjenestestedets beliggenhed og stillingens art. Hensigten er at sikre, at den interesserede offentlighed får kendskab til, at der er ledige tjenestemandsstillinger. Opslaget behøver derfor ikke altid at have karakter af annoncering i statstidende eller dagspressen.

Som fast undtagelse fra opslagskravet må det anses for rimeligt at tillade, at varig ansættelse i en stilling kan ske uden opslag, såfremt ansættelse på prøve i stillingen har fundet sted efter opslag. Den i lovudkastet opretholdt adgang for ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen til at fritage for opslag tager herefter bl. a. sigte på stillinger, om hvilke der andetsteds er foreskrevet en særlig procedure ved besættelsen.

Endvidere vil det være rimeligt at fravige reglen om opslag, såfremt stillingen kan besættes med en tjenestemand, hvis hidtidige stilling nedlægges, eller hvis helbredstilstand gør overtagelse af anden stilling rimelig, jfr. lovudkastets §§ 12 og 32.

Der bør i opslaget medtages oplysninger svarende til de i udkastets § 9 om ansættelsesbreve m. v. anførte, d. v. s. ansættelsesområdet og stillingsbetegnelsen samt den for tiden gældende lønramme for stillingen og det indtil videre gældende tjenestested. Hensigten hermed er at sikre, at ansøgere allerede før ansættelsen bliver bekendt med, at visse ændringer er påregnelige og må tåles af tjenestemanden, jfr. herom nærmere i betænkningen under kapitel 3, afsnit 2, punkt 4.

De øvrige bestemmelser vil som hidtil overvejende angå fremgangsmåden ved opslag, men da de til dels har beskyttelseskarakter, er det anset for rigtigst at bibeholde de væsentligste af dem i loven.

I lønnings- og pensionslovens § 2, stk. 2, findes bestemmelser om, at ansøgere og anerkendte organisationer, hvis medlemmer er naturlige ansøgere til en opslået stilling, efter anmodning har ret til at få oplysning om ansøgernes navne, men at offentliggørelse af disse oplysninger kun må finde sted med pågældende styrelses samtykke.

Da det ikke er tanken at opretholde det hidtidige anerkendelsessystem for tjenstemandsorganisationer, og da det meget vel kan være en legitim interesse for andre organisationer at få disse oplysninger, er betingelsen om, at anmodning skal fremsættes af anerkendte organisationer, udgået. Det bemærkes i denne forbindelse, at selv om adgangen til disse oplysninger fortrinsvis har interesse ved forfremmelser, hvor ansøgerne hyppigt vil være tjenstemænd i forvejen, kan det ikke udelukkes, at medlemmer af organisationer for løst ansatte søger ledige overordnede tjenstemandsstillinger, således som det f. eks. hidtil har været tilfældet for civilingeniører og

Adgangen for styrelserne til at nægte samtykke til offentliggørelse må antages at hvile på et diskretionshensyn til ansøgerne. Der er imidlertid ikke over for andre end tjenstemænd knyttet nogen sanktionsmuligheder til en undladelse af at indhente samtykke eller til overtrædelse af et forbud, og kommissionen finder i øvrigt, at der med den åbenhed, som er ønskelig i disse forhold, kun sjældent vil være rimelig grund til at forbyde offentliggørelse. Selv om man herefter ikke foreslår reglen opretholdt, kan man dog ikke se bort fra, at der i enkelte tilfælde kan være begrundelse for at undgå en ureguleret offentliggørelse fra underordnede myndigheder, men dette forhold kan ordnes ved, at

vedkommende overordnede myndighed udsteder de fornødne instrukser vedrørende proceduren for offentliggørelse.

Til § 6.

Ansættelse på prøve foreslås indført som generel betingelse i stedet for den hidtil anvendte **aspirant-tjeneste**. Enkelte undtagelser fra kravet om **prøvetjeneste** vil dog forekomme. Det gælder således åremålsansættelse, og desuden vil der i visse tilfælde forud for ansættelsen være sket en prøvelse af ansøgere f. eks. til professorstillinger, som ville gøre krav om prøvetjeneste mindre rimeligt. Lovudkastets § 6, stk. 1 og 2, er udformet under hensyn hertil.

I de regler om prøveansættelse, som efter lovudkastets § 6, stk. 3, skal fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen forudsættes også givet bestemmelser om, hvorledes ansættelse på prøve afløses af varig ansættelse, således at der i tilslutning til instrukser om konstatering af udfaldet af prøvetjenesten gives forskrifter om den fremgangsmåde, der skal følges ved afgørelsen af, om den prøveansatte kan opnå status som varigt ansat. Det forudsættes, at prøveansættelsen afløses af varig ansættelse, subsidiært bringes til ophør efter udløbet af den for vedkommende stillingsgruppe til konstatering af prøveansættelsens udfald nødvendige periode. Prøveansættelsens varighed forudsættes aftalt, men det må antages, at den kun i sjældne tilfælde vil blive længere end 2 år.

Bestemmelsen i 2. pkt. i § 6, stk. 3, hvorefter vedkommende minister eller den, han bemyndiger dertil, kan fastsætte regler om prøveansættelse for enkelte grupper af tjenstemænd, er udformet således, at fastsættelsen skal ske efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen for at sikre fornøden ensartethed mellem ministerierne.

Prøveansatte vil i modsætning til aspiranter være omfattet af de almindelige tjenstemandsregler, medmindre der er fastsat særbestemmelser, således som det er sket i lovudkastets § 33 om afskedigelse. Medhjælpere omhandles ikke i lovudkastet, men kommissionen finder det rimeligt, at medhjælpere opnår status som prøveansatte tjenstemænd. Før tjenstemandsloven af 1931 var i øvrigt medhjælpere tjenstemænd, men i forbindelse med fastsættelsen af en minimumsalder for tjenstemandsansættelse på 24 år blev denne status ophævet.

Til § 7.

Som omtalt i betænkningen finder man det hensigtsmæssigt som led i et mere åbent tjenstemandsystem at **tilveje** bringe mulighed for ansættelse på

åremål, og det er fundet rigtigt at angive de stillinger, der kan besættes på åremål, ved særlig lov.

Åremålsansættelser forudses i overensstemmelse med de i kommissionsbetænkningen anførte synspunkter at kunne finde anvendelse såvel på udefra kommende personer som på allerede ansatte tjenestemænd.

For så vidt angår udefra kommende personer vil der kunne være behov for, at staten for en kortere årrække besætter højere stillinger med folk, som uden for staten har erhvervet en særlig teknisk sagkundskab eller har dokumenteret særlige evner og erfaring som administrator.

Dernæst tillægger man det betydning, at der skabes mulighed for, at allerede ansatte tjenestemænd får mulighed for i en afgrænset periode at påtage sig særligt krævende opgaver og ansvar i en anden stilling end den, de hidtil har beklædt. I lovudkastets § 12, stk. 4, er der optaget en bestemmelse, hvorefter en varigt ansat tjenestemand ved åremålets udløb eller ved ansættelsens ophør af anden ham utilregnelig årsag har pligt til at overtage et andet passende arbejdsområde inden for staten. Der henvises herom nærmere til bemærkningerne til lovudkastets §§ 9 og 12-13.

Efter kommissionens opfattelse vil den i § 7 foreslåede bestemmelse kunne anvendes således, at der efter vurdering af de enkelte stillinger fastsættes nærmere vilkår for åremålsansættelsen. Der peges på, at der ved fastsættelsen af disse vilkår kan være behov for at anvende en kombination af særlige bestemmelser om løn- og pensionsvilkår. I pensionsmæssig henseende vil det kunne overvejes at medregne tiden i en åremålsstilling efter særlige regler, og hvor en tjenestemand efter åremålsansættelse genindtræder i rettigheder og pligter i henhold til en tidligere varig ansættelse, vil der kunne fastsættes regler om sammenlægning af pensionsrettigheder.

Det understreges i denne forbindelse, at adgangen til at besætte stillinger på åremål i overensstemmelse med lovudkastets § 7 ikke er tænkt som en pligt for styrelsen, men kun som en mulighed. Der vil heller ikke være noget til hinder for, at en stilling, som har været åremålsbesat, ved ledighed besættes varigt, eller omvendt.

Til § 8.

I sammenhæng med de under § 5 omtalte forslag om udbygning af reglerne om opslag finder kommissionen det rigtigt at foreslå en styrkelse af de regler, som hidtil har været optaget i lønnings- og pensionslovens § 26 om bedømmelse af ansøgninger om forfremmelse.

Efter de for kommissionen foreliggende oplys-

ninger er de gældende regler om foresattes påtegninger på ansøgninger om forfremmelse og adgang til behandling i personalenævn kun udnyttet i begrænset omfang. Ud fra de samme synspunkter, som er anført vedrørende opslagsbestemmelserne i lovudkastets § 5, må det som led i bestræbelserne for at udvide ansættelsesområderne og lette overgangen mellem disse samt for at sikre ensartet behandling af alle ansøgere anses for hensigtsmæssigt, at der gives bindende regler om foresattes påtegning, når en tjenestemand søger en ledig stilling.

Det foreslås derfor fastsat som en pligt for ansøgerens nærmeste overordnede chef at afgive en skriftlig bedømmelse af ansøgeren, der følger med ansøgningen, og således at ansøgeren skal have udleveret en genpart af påtegningen. Gennemførelsen af en sådan pligt bør naturligvis ikke have til følge, at ansøgeren afskæres fra at indhente erklæringer fra tidligere foresatte, når sådanne erklæringer kan have betydning for vurdering af egnetheden i en anden stilling.

Der bør endvidere tilvejebringes hjemmel for ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen til at fastsætte nærmere bestemmelser om forfremmelsessagers behandling, herunder om grundlaget for personalebedømmelse. Det er ikke hensigten hermed at afskaffebestående personalenævn, som i øvrigt efter centralorganisationernes opfattelse ikke på alle punkter har virket tilfredsstillende, men tværtimod at åbne mulighed for, at der kan fastsættes nye, tidssvarende regler vedrørende personalebedømmelse og **forfremmelsesprocedure**. I denne forbindelse henledes opmærksomheden på, at personalebedømmelser i visse styrelser anvendes i videre omfang end forfremmelsestilfælde, hvilket tjener til at tilvejebringe et bredere grundlag for vurdering af ansøgninger om forfremmelse. Kommissionen anbefaler, at de regler, som ministeren fastsætter om **forfremmelsessagers** behandling og om grundlaget for personalebedømmelse, tager sigte på at gøre denne praksis mere almindeligt anvendt, samt at centralorganisationerne inddrages i dette led af personalepolitikken.

Kommissionen anser det for rigtigt både for staten og for tjenestemændene, at der åbnes adgang til i videre omfang end hidtil at opslå stillinger til besættelse ved konstitution for en begrænset tid. Det bør være muligt at benytte sådan konstitution, ikke alene hvor en stilling er midlertidigt ledig, men også hvor den hidtidige indehaver varigt har forladt stillingen.

Såfremt en person, der konstitueres i en ledig stilling, i forvejen er tjenestemand, vil det være nødvendigt at foretage konstitution i hans hidtidige

stilling i henhold til bestemmelsen i lovudkastets § 11, idet den hidtidige ansættelse ikke er bragt til ophør ved konstitutionen i en anden stilling. Spørgsmålet om varig udnævnelse i denne stilling og dermed spørgsmålet om udnævnelse i hans hidtidige stilling afgøres først ved konstitutionens udløb. Efterfølges konstitutionen ikke af en udnævnelse i **den** nye stilling, vil tilbagevenden til den hidtidige stilling således kunne ske, uden at reglerne i § 12 i lovudkastet om **stillingsændringer** skal iagttages.

Til § 9.

Bestemmelsen om udfærdigelse af ansættelsesbrev svarer til lønnings- og pensionslovens § 7, stk. 1. Derimod har man ikke anset det for påkrævet at opretholde den i samme paragrafs stk. 2, 1. pkt., omhandlede **erklæring**, hvori tjenestemanden på ære og samvittighed lover at opfylde sine tjenestepligter med nidkærhed og trofasthed. Denne bestemmelse kan næppe længere tillægges selvstændig retlig betydning, og forpligtelsens reelle indhold følger allerede af bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 3, stk. 1, 1. pkt., der er overført til lovudkastets § 10, stk. 1. Denne bestemmelse vil, uanset at den er omredigeret, fremdeles give adgang til at fastsætte sådanne forskrifter, som tjenestens særlige art måtte gøre påkrævet, således at reglen i lønnings- og pensionslovens § 7, **stk. 3**, kan udgå.

Endvidere finder kommissionen det unødvendigt at gentage det i grundlovens § 27, stk. 1, indeholdte påbud om, at kongelig udnævnte tjenestemænd afgiver en højtidelig forsikring om at ville holde grundloven. Bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 7, stk. 2, 2. pkt., kan herefter ligeledes udgå.

Forbudet i lønnings- og pensionslovens § 7, stk. 1, 2. pkt., mod, at en tjenestemand erholder ansættelse i mere end én tjenestemandsstilling, bør principielt opretholdes. Den af kommissionen i lovudkastets §§ 2 og 7 foreslåede adgang til at ansætte tjenestemænd på åremål gør det dog nødvendigt at fastsætte visse bestemmelser for de tilfælde, hvor en allerede ansat tjenestemand ansættes på åremål i en anden stilling. Man går ud fra, at det som hovedregel ikke vil være tilfredsstillende at besætte den hidtidige stilling ved konstitution. Når den hidtidige stilling således normalt må påregnes besat ved en almindelig udnævnelse, må der træffes bestemmelse om vilkårene for stillingens tidligere indehaver, når hans åremålsansættelse ophører. Det forekommer rigtigst at betragte forholdet således, at tjenestemanden vinder åremålsansættelsen har hvilende tjenestemandsrrettigheder i forhold til sin tidligere

stillings lønramme, men uden at være ansat i denne stilling.

I lovudkastets § 9, stk. 3, er det herefter foreslået, at det bestående forbud mod, at en tjenestemand erholder ansættelse i mere end én tjenestemandsstilling, ændres til, at ingen samtidig kan være varigt ansat i mere end én tjenestemandsstilling.

Indholdet dels af ansættelsesbrevene og dels af de følgeskrivelsier, der skal udfærdiges, er omtalt udførligt i betænkningens kapitel 3, afsnit 2, punkt 4, og i bemærkningerne til lovudkastets § 5 er der gjort rede for den parallelitet, som bør tilvejebringes mellem opslag af ledige stillinger og de tilsvarende ansættelsesbreve m. v. for at præcisere ansættelsesvilkårene og de muligheder for senere ændringer, som bør være til stede. Lovudkastets § 9, stk. 1 og 2, er udformet i overensstemmelse hermed.

Det må påregnes, at ansættelsesområdet bl. a. må bestemmes under hensyn til de uddannelseskrav, der stilles for at kunne bestride stillingen, og det må forudses, at der ikke for alle stillinger i den enkelte **styrelse** kan fastsættes samme ansættelsesområde. Det kan næppe heller udelukkes, at der for enkelte stillinger bliver tale om så specielle krav, at tjenestested og ansættelsesområde reelt falder sammen.

Kommissionen peger på, at standardformularer til ansættelsesbreve og følgeskrivelser vil være af værdi for administrationen af de nye regler, og man forudsætter, at der af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen foranlediges udfærdiget de nødvendige bestemmelser. I denne forbindelse bør også de i lovudkastets § 2 omhandlede forskellige ansættelsesformer have i erindring, således at der opnås en tydelig præcisering af ansættelsens form, stillingsbetegnelse og ansættelsesområdet.

Til § 10.

Lovudkastets § 10 har samme indhold som bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 3, stk. 1.

Bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 3, stk. 2, har kommissionen ikke anset det for nødvendigt at opretholde. Den hidtil foreskrevne pligt for en tjenestemand til at påse overholdelsen af den gældende lovgivning og andre for vedkommende forhold givne forskrifter har efter ordlyden kunnet give anledning til tvivl med hensyn til pligtens rækkevidde. Endvidere bemærkes, at i det omfang en tjenestemand ifølge sine tjenestepligter skal have indseende med borgernes og andre ansattes adfærd, må denne forpligtelse anses for at være en bestanddel af de for hans egen stilling gældende regler.

Bestemmelsen i lovudkastets § 10, stk. 2, om

tavshedspligt har samme indhold som lønnings- og pensionslovens § 3, stk. 3.

Ved lov nr. 149 af 21. april 1965 er reglerne i retsplejelovens kap. 18 om vidner ændret på visse punkter, der angår tjenestemænds vidnepligt i retten. Der gælder herefter en sondring mellem tilfælde, hvor tavshedspligt er pålagt i det offentlige interesse, og tilfælde, hvor den er begrundet i hensynet til private, ligesom der under forskellige, nærmere angivne forudsætninger er givet retten beføjelse til at afgøre, hvorvidt vidneforklaring skal afgives om forhold, der er undergivet tavshedspligt.

Tjenestemandslovens regler om tavshedspligt i sager, der behandles ved retten, vil herefter være gældende med de i retsplejeloven indeholdte modifikationer, medens tjenestemænds tavshedspligt i øvrigt er uændret.

Til § 11.

Bestemmelser om konstitution findes i lønnings- og pensionslovens § 12, der både omhandler pligten til midlertidigt at udføre tjeneste i anden stilling og regler om beregning af konstitutionsvederlag. Udtrykkene konstitution og funktion anvendes ofte i flæng, men visse styrelser begrænser konstitution til de tilfælde af midlertidig ledighed, hvor der foretages en formel akt for at legitimere tjenestemanden. Funktion bruges da kun om mere tilfældige situationer foranlediget af sygdom o. lign. Sondringen har ingen betydning ved beregning af vederlag.

Reglerne om fastsættelsen af vederlag er forudsat fremtidig at skulle aftales, og reglerne herom kan derfor udgå af loven. Der er herefter kun behov for at fastslå tjenestemandens pligt til at udføre konstitutionstjeneste, og kommissionen finder det rigtigt at angive det område, inden for hvilket pligten består, som ansættelsesområdet i stedet for som hidtil tjenestegrenen.

Pligtig konstitution i en stilling, der er midlertidigt ledig, vil fremtidig kunne forekomme i større udstrækning end hidtil, såfremt der i overensstemmelse med kommissionens synspunkter fremtidig i videre omfang foretages konstitution i opslåede ledige stillinger, jfr. bemærkningerne til § 8.

Adgangen til konstitution i sideordnet stilling efter § 11 tænkes som hidtil kun at skulle omfatte tilfælde af samtidig varetagelse af 2 stillinger.

Til §§ 12-13.

Lovudkastets § 12 træder i stedet for bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 4. I betænkningens kapitel 3, afsnit 2, punkt 4, er der givet en sammenfattende redegørelse for den retstilstand med

hensyn til ændring af tjenestemandsstillingernes omfang og beskaffenhed, som støttes på de bestående lovregler, herunder grundloven, og for den tilpasning af systemet, som inden for grundlovens rammer må anses for rimelig og nødvendig.

Spørgsmålet om afgrænsning af tjenestemandens ansættelsesområde må tillægges væsentlig betydning i overensstemmelse med kommissionens grundtanke om tilvejebringelsen af et mere tilpasningsdygtigt tjenestemandssystem.

Det må tillige erkendes, at spørgsmålet om fastlæggelse af ansættelsesområdet er af så væsentlig betydning for tjenestemændene, at det ikke vil være rimeligt at afskære dem fra medbestemmelsesret.

Under hensyn hertil finder kommissionen det rigtigst ikke at foreslå ansættelsesområderne fastlagt ved lov, idet den nødvendige afvejning mellem statstjenestens behov og tjenestemændenes forpligtelser bør finde udtryk i aftaler. Kommissionen understreger dog i denne forbindelse stærkt, at det vil være en hovedbetingelse for, at et nyt tjenestemandssystem kan fungere med den fornødne smidighed, at ansættelsesområderne for samtlige tjenestemænd ikke afgrænses for snævert, og der peges samtidig på, at tjenestemandssystemets mulighed for at tilpasse sig den stedfindende udvikling er afhængig af, at der på en række områder sker en meget væsentlig udvidelse af bestående snævre ansættelsesområder.

Lovudkastets § 49 tager stilling til spørgsmålet om, hvilke tjenestemænd der vil være omfattet af de nye regler, og hvilke der kan kræve sig behandlet efter de hidtil gældende regler.

Pligten til efter den foreslåede ordning at tåle ændringer vil være begrænset af kravet om, at den ændrede stilling skal være passende. Dette gælder såvel ændringer, som holder sig inden for tjenestemandens ansættelsesområde, som ændringer, der fører herudover. Hvor ændringen er foranlediget af forvaltningens forhold, må afgørelsen af spørgsmålet om, hvorvidt stillingen er passende, ske på grundlag af en samlet vurdering af stillingen før og efter ændringen. Hvor ændringen vil føre ud over tjenestemandens ansættelsesområde, foreslås det, at tjenestemanden kun skal have pligt til at overtage den nye stilling, hvis styrelsens forslag herom tiltrædes af et nævn, jfr. lovudkastets § 13.

Dette nævn foreslås sammensat af lige mange organisationsrepræsentanter og administrationsrepræsentanter, og ved bestemmelsens formulering er det forudsat, at overtagelse af anden stilling uden for det hidtidige ansættelsesområde ikke skal kunne pålægges tjenestemanden, såfremt stemmerne i nævnet står lige.

Der kan forekomme tilfælde, hvor det er forhold på tjenestemandens side, som forårsager ændring i stillingen, og spørgsmålet om, hvorvidt en anden stilling er passende i disse situationer, må da vurderes på baggrund af tjenestemandens ændrede forhold. Det foreslås, at en varigt ansat tjenestemand under 60 år, som ikke længere opfylder de helbredsmæssige krav, der må stilles til varetagelsen af hans hidtidige stilling, har pligt til at overtage en anden stilling, som han kan bestride, og som må anses for passende for ham, jfr. lovudkastets § 12, stk. 3. Såfremt der efter denne bestemmelse skal foretages overflytning til et andet ansættelsesområde, bør dette ligeledes kun kunne pålægges tjenestemanden med tilslutning fra omflytningsnævnet.

Såfremt tjenestemanden af en ham utilregnelig årsag overgår til en lavere lønnet stilling, har han krav på et personligt tillæg til udligning af lønninggangen, jfr. bestemmelsen i lovudkastets § 45.

Efter kommissionens opfattelse vil adgangen til at lade tjenestemænd med svækket helbred overtage anden stilling inden for eller uden for det hidtidige ansættelsesområde i forbindelse med muligheden for at yde tillæg til udligning af lønninggang kunne betyde en indskrænkning i antallet af tilfælde, hvor det bliver nødvendigt at skride til svageligheds-pensionering.

Hvis der opstår tilfælde, hvor ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform medfører, at tjenestemandens stilling nedlægges, og det viser sig umuligt at anvise ham en anden passende stilling inden for hans hidtidige ansættelsesområde, må han afskediges, men der er i lovudkastets § 32 optaget en bestemmelse om, at tjenestemanden i så fald bevarer sin hidtidige løn i indtil 3 år imod at stå til rådighed i denne periode.

I lovudkastets § 12, stk. 4, er optaget en bestemmelse om vilkårene efter åremålsansættelsens ophør for varigt ansatte tjenestemænd. Kommissionen har som tidligere nævnt lagt til grund, at det normalt vil være uhensigtsmæssigt at foretage konstitution i tjenestemandens hidtidige stilling, når tjenestemanden overtager en anden stilling for et åremål. Når således tjenestemandens hidtidige stilling kan være besat ved åremålets udløb, finder man det rigtigt, at der gives regler om, at en tjenestemand, der i lønmæssig henseende har bevaret rettigheder i forhold til sin tidligere stilling, får pligt til at overtage et andet passende arbejdsområde inden for staten. Dette andet arbejdsområde behøver ikke at ligge inden for ansættelsesområdet for den tidligere stilling, men der er i lovudkastets § 13, stk. 1, foreslået optaget en bestemmelse om, at det i så

fald er nødvendigt at indhente tilslutning fra omflytningsnævnet.

Til §§ 14-15.

Lovudkastets § 14-15 træder i stedet for bestemmelserne i lønnings- og pensionslovens §§ 36-38 om tjeneste- og lejeboliger m. v.

Forudsætningen for oprettelse af tjenesteboliger bør som hidtil være, at hensynet til tjenestens udførelse gør det nødvendigt, at tjenestemanden også uden for den egentlige tjenestetid skal føre et effektivt tilsyn med den virksomhed, han leder eller overvåger, eller at hensynet til tjenestens tarv i andre særlige tilfælde gør tjenestebolig påkrævet. Hjemmel til oprettelse og nedlæggelse af tjenesteboliger forudsættes som hidtil tilvejebragt på bevillingslov, uden at kommissionen finder anledning til at optage en bestemmelse herom i tjenestemandens loven.

I tjenestemandens loven skønnes det hensigtsmæssigt at optage en bestemmelse, der fastslår, at i de tilfælde, hvor det af hensyn til udførelsen af tjenestepligterne er nødvendigt at knytte tjenestebolig til en stilling, er vedkommende tjenestemand forpligtet til at bebo den, og at han har pligt til at fraflytte boligen, når han fratræder stillingen.

I tilknytning hertil må der i tjenestemandens loven gives hjemmel for ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen til at fastsætte regler om tjenesteboligers indretning og vedligeholdelse.

Da fastsættelsen af boligbidrag for tjenesteboliger udgør en del af ansættelsesvilkårene for vedkommende tjenestemænd, finder kommissionen det rigtigst, at dette sker ved aftale mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og tjenestemændenes centralorganisationer. Det bemærkes, at boligbidraget i modsætning til anden lejefastsættelse må fastsættes under hensyntagen til de med beboelsen af tjenestebolig forbundne særlige pligter, således at det må anses for hensigtsmæssigt, at tjenesteboligerne fremdeles holdes uden for den almindelige lejelovgivnings regler.

For lejeboligers vedkommende består der ingen pligt for tjenestemændene til at bebo disse, og en undtagelse fra lejelovgivningen kan derfor ikke støttes på de samme grunde. I de forløbne år har det dog vist sig særdeles praktisk at anvende ensartede principper ved lejefastsættelsen for de to typer af boliger, og kommissionen foreslår, at dette også bliver tilfældet i fremtiden. Man lægger herved også vægt på, at tjeneste- og lejeboliger ofte er indrettet i de samme bygninger og er beliggende på arealer, som ikke kan være tilgængelige for udenforstående, således at udlejning til personer, som er ansat uden for staten, ikke vil kunne finde sted.

Ud fra de samme synspunkter vil det efter kommissionens opfattelse være rigtigt, at fastsættelsen af betaling for enkelte værelser, der stilles til rådighed for tjenestemænd, som regel i forbindelse med andre naturalydelser, holdes uden for den almindelige lejelovgivnings regler, således at reguleringen aftales under hensyntagen til de synspunkter, som anvendes for tjeneste- og lejelobiger.

Regler om betaling for tjenestejord forudsættes fremtidig at blive fastsat ved aftale mellem vedkommende ministre og centralorganisationer, jfr. lovudkastets § 35, stk. 2.

Til § 16.

Det er for kommissionen oplyst, at reglerne i lønnings- og pensionslovens § 43 om tjenestemænds varetagelse af ombud ikke på alle punkter har fungeret tilfredsstillende. I § 43, stk. 1, er det anført, at tjenestemænd er pligtige at modtage borgerlige og kommunale ombud efter lovgivningens almindelige regler. Dog kan en tjenestemand af den minister, under hvem han hører, efter ansøgning fritages for overtagelse af et ombud, når det skønnes nødvendigt af hensyn til tjenestens forsvarlige udførelse. I praksis har de økonomiske vilkår for tjenestefrihed til varetagelse af ombud undertiden givet anledning til problemer.

Finansministeriets cirkulære af 28. november 1946, der er udstedt med hjemmel i § 43, stk. 2, bestemmer i hovedtræk, at nødvendig tjenestefrihed skal søges ved forskydning eller bytning. Hvis dette ikke er muligt, ydes tjenestefrihed uden lønafkorting, når ombudet er ulønnet; i andre tilfælde sker der afkorting i lønnen.

I visse tilfælde føles reglerne som vel rigoristiske, især hvor ombudet er beskedent vederlagt. Den tjenestemand, som ikke har mulighed for tjenestoomlægning eller tjenestebytning, men må søge tjenestefrihed mod lønafkorting, kan komme ud for, at betalingssatsen for fridage udgør et højere beløb end vederlaget. Den pågældende kan ganske vist senere opnå balance i kraft af reglen om, at forskelsbeløbet efter ansøgning kan godtgøres ham, men ordningen har ved forskellige lejligheder givet anledning til beklagelser. For at mildne forholdene har finansministeriet administrativt i samråd med indenrigsministeriet bestemt, at oppebåede diæter for kommunalbestyrelsesmøder m. v. ikke skal medføre, at der sker lønafkorting som følge af tjenestefrihed, uanset at diæterne er indkomstskattepligtige. Samme ordning er truffet med hensyn til vidner, nævninge og domsmænd.

I praksis ydes kun indtil 25 tjenestefridage pr. år uden lønafkorting til ulønnede ombud. På dette

punkt har man kun åbnet mulighed for lempelse, hvor en tjenestemand varetager flere ombud, f. eks. når han har sæde både i sogneråd og amtsråd.

Hvervet som medlem af folketinget, der ikke kan betragtes som et borgerligt eller kommunalt ombud, er ligeledes behandlet i ovennævnte cirkulære, som bestemmer, at der højst kan afkortes $\frac{1}{3}$ af tjenestemandslønnen for de perioder, i hvilke den pågældende er fraværende fra tjenestemandsstillingen. Der er i kommissionen rejst spørgsmål om, hvorvidt den gældende ordning må karakteriseres som værende for gunstig.

Kommissionen har ikke anset det for nødvendigt at ændre indholdet af den gældende regel i lønnings- og pensionslovens § 43, stk. 1, idet man dog finder det unødvendigt at fastslå tjenestemænds pligt til at overtage borgerlige og kommunale ombud efter lovgivningens almindelige regler. Man går ud fra, at den i lovudkastets § 16, stk. 2, optagne bestemmelse, der svarer til lønnings- og pensionslovens § 43, stk. 2, indeholder fornøden hjemmel for ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen til at fastsætte ændrede regler om vilkårene for tjenestefrihed i den udstrækning, det efter den stedfundne udvikling findes hensigtsmæssigt.

På grundlag af stedfundne drøftelser i kommissionen overvejes spørgsmålet om vilkårene for tjenestefrihed til tjenestemænd, der er medlemmer af folketinget, af folketingsmedlemmerne i kommissionen med henblik på en eventuel revision af de herom gældende regler.

Til § 17.

Den i lovudkastet optagne bestemmelse træder i stedet for lønnings- og pensionslovens § 44.

De synspunkter, som er lagt til grund af kommissionen med hensyn til fastsættelsen af nye retningslinjer for tjenestemænds adgang til beskæftigelse ved siden af tjenestemandsstillingen, indeholdes i betænkningens kapitel 3, afsnit 2, punkt 5.

Kommissionen har fundet, at der i overensstemmelse med de synspunkter, der er givet udtryk for i betænkningen, vil kunne ske en begrænsning af den kontrol med eventuel bibeskæftigelse uden for ~~statstjenesten~~, som hidtil har været krævet efter lønnings- og pensionslovens § 44, stk. 2-4.

Man finder anledning til at bemærke, at ophævelse af pligten til anmeldelse ikke afskærer en tjenestemand, som måtte være i tvivl om en bibeskæftigelses forenelighed med tjenestemandsstillingen, fra at forelægge dette spørgsmål for sine foresatte.

På tilsvarende måde må et ministerium eller en institution, uanset bortfaldet af bestemmelsen om adgang til at tilbagekalde en meddelt tilladelse til

en bibeskæftigelse, være beføjet til at tilkendegive en tjenestemand, at en bibeskæftigelse ikke kan forenes med hans tjenestemandsstilling. Tilside-sættelse af et påbud om at bringe bibeskæftigelsen til ophør vil som hidtil kunne medføre disciplinær indskriden. Indgreb vil i givet fald kunne anvendes såvel over for bibeskæftigelser, der ikke tidligere har været styrelsen bekendt, som over for bibeskæftigelse, der af tjenestemanden har været forelagt styrelsen, såfremt utilstrækkelige oplysninger eller en stedfunden udvikling senere gør indgriben nødvendig.

De af kommissionen stillede forslag er således udtryk for, at man har villet liberalisere bestemmelserne om tjenestemænds adgang til bibeskæftigelse uden for statstjenesten, således at de hovedhensyn, der skal tages i betragtning ved vurdering af spørgsmålet om en bibeskæftigelses tilladelighed, er, om den er forenelig med den samvittighedsfulde udøvelse af de til tjenestemandsstillingen knyttede pligter og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid. Samtidig har kommissionen ønsket, at disse hovedhensyn også skal iagttages ved vurderingen af, om en tjenestemand kan have bibeskæftigelse inden for statstjenesten. Denne opfattelse har fundet udtryk i den af kommissionen foreslåede omformulering af bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 44, stk. 2, således at der i lovudkastets § 17 i stedet for beskæftigelse uden for statstjenesten tales om beskæftigelse ved siden af tjenestemandsstillingen.

Kommissionen anser det ikke for nødvendigt at opretholde forbudet i lønnings- og pensionslovens § 44, stk. 5, mod, at en **statstjenestemand** tillige indtager en med pensionsret forbundet stilling i en kommune, et koncessioneret selskab eller anden offentlig virksomhed. Dispensation fra denne bestemmelse er tidligere givet på normeringslov for så vidt angår tjenestemænd, der beklæder en med pensionsret forbundet stilling som borgmester, rådmænd eller sognerådsformand i en kommune, medens han står uden for nummer i statstjenestemandsstillingen.

Efter kommissionens opfattelse vil den i lovudkastets § 17 optagne rammebestemmelse være tilstrækkelig til at sikre den nødvendige kontrol på dette område, og den vil tillige give det fornødne grundlag for at fastsætte de vilkår, på hvilke en eventuel kombination af flere stillinger kan godkendes.

Til § 18.

Den foreslåede bestemmelse træder i stedet for reglen i lønnings- og pensionslovens § 105. Samtidig kan reglerne i lønnings- og pensionslovens §§ 41-42

samt en række andre paragraffer i lønnings- og pensionsloven og normerings- og klassificeringsloven, der hidtil har indeholdt hjemmel for udbetaling af særlige ydelser m. v., udgå. For så vidt angår tjenestemænd vil spørgsmål om vederlag, honorarer, sportler el. lign. for arbejde, der hører under tjenestemandsstillingen, fremtidig blive bestemt ved indgåelse af **aftaler** mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og tjenestemændenes centralorganisationer.

I overensstemmelse med de synspunkter, som kommissionen har givet udtryk for i betænkningens kapitel 3, afsnit 2, punkt 5, vedrørende beskæftigelse ved siden af tjenestemandsstillingen, bør tjenestemandslønninger fastsættes således, at de udgør det samlede arbejdsvederlag for udøvelse af de til tjenestemandsstillingen knyttede pligter og de hverv, der må betragtes som led i tjenestemandsstillingen. Herudover kan der kun blive tale om vederlæggelse af arbejdet i tilknytning til tjenestemandsstillingen med overarbejdsbetaling, vederlag og andre særlige ydelser, der er aftalt med tjenestemændenes centralorganisationer. Bestemmelsen i lovudkastets § 18 tager sigte på at klargøre, at der ikke ved siden af den således aftalte vederlæggelse kan ydes anden vederlæggelse for udførelsen af arbejdet i tjenestemandsstillingen.

En bestemmelse som den foreslåede vil have til følge, at der ikke i fremtiden kan ydes betaling i form af finanslovhonorarer eller andre ikke aftalte ydelser for hverv, der er led i tjenestemandsstillingen, men som hidtil har været vederlagt ved siden af tjenestemandslønnen ud fra merarbejdssynspunkter.

Bestemmelsens rækkevidde vil være afhængig af, hvorledes tjenesteplichterne i de enkelte tjenestemandsstillinger er afgrænset. Dette vil først kunne afklares efterhånden, men kommissionen er af den opfattelse, at der f. eks. i situationer, hvor udpegnings til bestemte hverv skal foretages af en styrelse eller efter indstilling fra en styrelse, klart må være tale om hverv, der henhører under tjenestemandsstillingen, idet det for en tjenestemand er en helt naturlig del af tjenesteplichterne at repræsentere sin styrelse.

En ordning som den foreslåede nødvendiggør en gennemgang af alle bestående vederlag, honorarer, sportler o. lign. Indtil denne gennemgang har fundet sted, vil der være behov for særlige overgangsregler, idet gennemførelse af bestemmelsen, der er udtryk for en standard, forudsætter en nøjere konkret vurdering af de enkelte stillinger.

Kommissionen skal henstille, at der i de regler, som gælder for ministerierne og institutionernes

anvendelse af deres bevillinger, optages bestemmelser, som udelukker ydelsen til tjenestemænd af sådanne vederlag, honorarer, sportler o. lign., og som i overensstemmelse med reglerne i lovudkastets § 18 fastsætter, at der til tjenestemænd kun kan udbetales sådan løn og andre ydelser, som har hjemmel i tjenestemandsløven.

Til § 19.

Angivelse af de forhold, som kan give anledning til suspension af en tjenestemand, foreslås som hidtil optaget i stk. 1. Den hidtidige sondring mellem tilfælde, hvor suspension skal finde sted, og tilfælde, hvor spørgsmålet afgøres efter et konkret skøn, foreslås opgivet. Herved bliver det muligt i hver enkelt sag at tage stilling til, om det er forvarligt at lade tjenestemanden fortsætte det hidtidige arbejde eller midlertidigt overføre ham til andet arbejde, således at suspension med deraf følgende ulemper undgås. Tilsvarende synspunkter har været fremført under tidligere kommissionsbehandlinger, og den foreslåede nye formulering er således udtryk for, at en tidligere påbegyndt udvikling videreføres.

Efter den ordlyd, som nu er foreslået i stk. 1, anses det ikke for påkrævet at opretholde den bestående bestemmelse om suspension af en tjenestemand, der har og må have midler af statskassen til selvstændig forvaltning, når pågældende erklæres fallit. **Tilfælde** af denne art vil kunne henføres under den ændrede formulering af bestemmelsens øvrige indhold.

For at understrege, at suspension eller midlertidig overførelse til andet arbejde er et forløbigt indgreb, anses det for rigtigt også af hensyn til tjenestemanden at fastslå i stk. 2, at der skal finde en undersøgelse sted af det forhold, som giver anledning til indskriden. Såfremt sag ikke allerede er rejst efter retsplejelovens regler eller i medfør af tjenestemandsløvens disciplinærregler, må de nødvendige skridt tages ved indgrebets iværksættelse.

De øvrige bestemmelser i lønnings- og pensionslovens § 11 angår spørgsmålene om kompetence og sagens fremskyndelse samt den lønmæssige stilling under suspensionen og efter dens ophør. Regler om suspensions iværksættelse og ophør foreslås fremtidig fastsat af ministeren for statens lønnings- og pensions væsen med hjemmel i en bestemmelse i lovudkastets § 19, stk. 3. Bestemmelser om den lønmæssige stilling i forbindelse med suspension forudsættes fremtidig fastsat ved aftale.

Den bestående regel i lønnings- og pensionslovens § 11, stk. 4, om dommere er overført til lovudkastets § 34, hvor særregler om dommere samles.

Til § 20.

Centralorganisationerne har anført, at der forekommer visse sager, hvor tjenestemænds rimelige krav på beskyttelse under sagens indledende stadium ikke synes at blive tilstrækkelig respekteret. Som eksempel er nævnt sager om overtrædelse af sikkerhedsbestemmelser. Der etableres her foreløbigt forhør uden deltagelse af bisidder, hvorunder tjenestemanden, der ofte er chokeret, undertiden påtager sig mere skyld, end der reelt er basis for. Da den på grundlag af det foreløbige forhør udarbejdede beretning, som oplæses og vedstås, under en efterfølgende disciplinærsag i et vist omfang lægges til grund, vanskeliggøres tjenestemandens — og hans bisidders — forsvar i betydelig grad.

Etaternes repræsentanter har heroverfor gjort opmærksom på, at det hyppigt er vigtigt, at rapport optages snarest, medens de indtrufne begivenheder endnu står klart i erindringen hos de implicerede. Det er anført, at dette spørgsmål var genstand for overvejelse i lønningskommissionen af 1954, som ikke fandt en lovændring på dette punkt nødvendig, idet tjenestemanden måtte kunne benytte sig af den i loven hjemlede adgang til kun at skrive „læst“ på det forelagte materiale, således at der ikke heri lå nogen erkendelse af, at han havde begået en tjenesteforseelse. Kommissionen anså det dog for hensigtsmæssigt, at det pålægges den overordnede, som leder den foreløbige undersøgelse, i hvert enkelt tilfælde at gøre den pågældende tjenestemand bekendt med, at han ikke er pligtig at afgive nogen erklæring, hvorved han vedgår et forhold som tjenstlig forseelse.

Det er oplyst, at generaldirektoratet for post- og telegrafvæsenet under hensyntagen til de anførte bemærkninger fra lønningskommissionen af 1954 har optaget følgende bestemmelse i post- og telegrafvæsenets regler:

„Den pågældende tjenestemand bør i hvert enkelt tilfælde gøres bekendt med, at han ikke er pligtig at afgive nogen erklæring, hvorved han vedgår, at forhold, som er indeholdt i den udarbejdede sagsfremstilling, er tjenstlig forseelse.“

Man finder det betydningsfuldt, at tjenestemandens retsstilling klargøres ved optagelse i § 20 af en bestemmelse om, at tjenestemanden skal gøres bekendt med, at han ikke har pligt til at udtale sig om fremstillingen. Der vil således ikke være noget til hinder for, at tjenestemanden, hvis han ønsker det, skriver „læst“ på fremstillingen. Centralorganisationerne har dog fremsat ønske om, at forhørslederen, når han afgiver sin beretning, fremhæver, om tjenestemanden under en eventuel fore-

løbig undersøgelse er gjort bekendt med, at han ikke havde pligt til at afgive nogen udtalelse.

Man har overvejet de nugældende bestemmelser om udpegning af dommere som forhørsledere. Der er enighed om, at det ikke længere forekommer hensigtsmæssigt at lade ansættelsesstedet være afgørende i så henseende. Man har været inde på den tanke, om tjenestemandens charge burde lægges til grund ud fra det synspunkt, at det for tjenestemænd i chefstillinger kunne være vanskeligere at finde administrative forhørsledere, der kunne anses for upartiske i sagen. Man finder dog ikke dette kriterium brugbart og er enige om i stedet at lade sagens beskaffenhed være afgørende for, om der bør tilkaldes en dommer som forhørsleder.

Samrådet har i denne forbindelse gjort opmærksom på, at tilstedeværelsen af militære auditører i forsvaret ikke bør afskære fra at bruge dommere som forhørsledere. Inden for forsvaret må de militære auditører nærmest betragtes som juridiske medhjælpere for de militære rettergangschefer. I tilfælde af, at *tjenesteforfeelsessager* under forsvaret behandles efter de i tjenestemandssloven fastsatte regler, bør der være samme adgang som i andre styrelser til at anvende dommere som forhørsledere.

Fra dommerstanden er der modtaget henstilling om, at der tilvejebringes hjemmel for beskikkelse af en person til at repræsentere styrelsen og bistå forhørslederen med sagens oplysning, herunder ved tilvejebringelse af det for undersøgelsen fornødne materiale. Dommerne har herved anført, at det i retsplejeloven er et bærende princip, at dommerens uvildighed skal være hævet over enhver tvivl. En dommers opgave som forhørsleder vanskeliggøres, når han selv må fremskaffe materiale til sagens oplysning og ofte må argumentere mod det af tjenestemanden og dennes bisidder fremskaffede materiale. Navnlig i sager, hvor styrelsen ønsker ikke alene en beretning, men også en indstilling om sagens afgørelse, er det af stor betydning, at forhørslederens upartiskhed sikres fuldt ud.

Etaterne og navnlig centralorganisationerne har ytret betænkelighed ved at åbne en almindelig adgang til at udpege repræsentanter for styrelserne, der kan virke som en slags anklager i disciplinærsager. Man henviser til, at det er en naturlig pligt for styrelserne at fremskaffe alt nødvendigt materiale til sagens oplysning, og organisationerne er især betænkelige ved en ordning, som vil kunne virke i retning af, at der i flere og flere disciplinærsager anvendes en advokat som bisidder og en juridisk uddannet medarbejder som anklager for styrelserne. Ved en sådan ordning ændres, uden at noget behov

herfor er sandsynliggjort, det oprindelige grundlag for den hidtidige tjenstlige undersøgelsesmåde.

Man er af den opfattelse, at der i hovedparten af sagerne ikke vil være tilstrækkeligt behov for beskikkelse af en person til at repræsentere styrelsen, men navnlig i mindre styrelser uden det tilstrækkelige administrative apparat kan der dog være sager, hvis vanskelige beskaffenhed gør det ønskeligt at skaffe forhørslederen særlig bistand. I en del tilfælde kan denne bistand fremskaffes ved, at der som sekretær ved undersøgelsen udpeges en med vedkommende styrelses forhold godt kendt tjenestemand, men i særlig vanskelige sager, i særdeleshed hvor dommere udpeges som forhørsledere, og der optræder advokater som bisidder, finder man, at adgangen til en særlig medhjælper bør være til stede for at sikre den fornødne oplysning af sagen og fuldstændig upartiskhed ved sagens behandling. For at tilgodese organisationernes begrundede ønske om i videst muligt omfang at bevare disciplinærundersøgelsen i den hidtidige form finder man dog, at der i hvert enkelt tilfælde bør foreligge en motiveret indstilling fra forhørslederen om bistand, og at der bør gives vedkommende centralorganisation adgang til at udtale sig i sagen, før afgørelse træffes.

Til § 21.

Ved gennemgangen af denne bestemmelse har man bl. a. behandlet spørgsmålet om en nærmere afgrænsning af den kreds, der kan virke som bisidder i tjenestemandssager. Det er herom af styrelsesrepræsentanter anført, at anvendelsen af organisationsrepræsentanter som bisidder i det store antal sager gennem årene har virket fuldt ud efter sin hensigt, idet man herved kan yde tjenestemanden støtte gennem bistand fra en person, der som regel vil være godt kendt med forholdene i vedkommende styrelse, ligesom ønskelige diskretionshensyn varetages på passende måde. Herved har disciplinærsager også, kunnet afvikles, uden at der påløber særlige udgifter. Bisidderens medvirken betragtes som tjenstlig opgave, således at der ikke sker lønafkortning, og eventuelle befodringsudgifter dækkes. Der har herefter været fuld enighed om, at denne ordning også fremtidig bør fastholdes i videst muligt omfang som værende i både styrelsernes og tjenestemændenes interesse.

Den i de gældende bestemmelser indeholdte adgang til at benytte en advokat bør som hidtil stå åben i sager, hvor tjenestemanden eller hans organisation ønsker at gøre brug af juridisk bistand.

Det er dernæst overvejet, om andre end en repræsentant for vedkommende organisation eller en

advokat bør kunne optræde som bisidder. Der tænkes herved særlig på tilfælde, hvor tjenestemanden ikke ønsker at gøre brug af en organisationsbisidder, men hvor sagen på den anden side ikke gør advokatbistand nødvendig. Man anser ikke behovet for anvendelse af andre bisiddere end de nævnte for stort og ville i hvert fald være betænkelig ved en bestemmelse, der f. eks. åbnede mulighed for anvendelse som bisidder af tjenstemandens ægtefælle, nære slægtninge eller venner. For imidlertid at imødekomme det behov, der måtte være for i sjældne tilfælde at anvende andre personer som bisiddere, foreslås det, at også en tjenestemand i vedkommende ministerium eller institution kan anvendes som bisidder. Det sikres herved også i disse tilfælde, at bisidderhvervet bliver varetaget af en person, der har fornøden indsigt til at udføre hvervet.

Der foreslås visse ændringer af de bestående regler om vidneførsel m. v., bl. a. under hensyn til den foreslåede adgang til i visse tilfælde at beskikke en person til at repræsentere styrelsen. Efter forslaget overlades det til forhørslederen at træffe bestemmelse om vidneførsel og om tilvejebringelse af andre bevisligheder.

Efter den i 1964 gennemførte partsøffentlighedslov er det en selvfølge, at tjenestemanden kan kræve udskrift af forhørsprotokollen samt afskrift af samtlige til denne knyttede bilag eller adgang til at gennemgå disse. En særlig bestemmelse herom i tjenstemandsloven må herefter anses for upåkrævet. Den ændrede formulering tilsigter ikke nogen begrænsning af den adgang, som bisidderen efter gældende ret har til at afgive skriftlige indlæg på tjenstemandens vegne.

Spørgsmålet om vidnepligt er gjort til genstand for vurdering på baggrund af henvendelser fra forhørslederside om utilstrækkeligheden af de gældende bestemmelser. Efter de nugældende regler er kun tjenstemænd pligtige at afgive vidneforklaring, og der gælder ikke vidneansvar som i retsplejen i øvrigt, men kun beføjelse til at forde vidnetidsagn afgivet på ære og samvittighed. Der kan således ikke stilles krav om vidneforklaring af løst ansat personale og af personer uden for statstjenesten, hvilket har givet anledning til vanskeligheder med opklaring af visse sager. Der er ganske vist i retsplejelovens § 1018 adgang til i visse tilfælde at begære vidneforklaring optaget i retten, men denne bestemmelse er kun anvendt i undtagelsestilfælde. I en del tilfælde har man anmodet personer, som ikke var pligtige dertil, om at afgive forklaring under disciplinærforhør, uden at vedkommende har

modsat sig dette, men man finder, at der er behov for fastere regler i tjenstemandsloven om spørgsmålet.

Man er herefter kommet til det resultat, at tjenstemandslovens vidneregler i højere grad bør søges bragt på linje med reglerne i den almindelige retspleje. Det anses for ønskeligt at fastsætte pligt for alle ansatte, hvad enten de er tjenstemænd eller løst ansatte, til at afgive forklaring under ansvar om spørgsmål, der har berøring med det tjenstlige forhold, der er til undersøgelse. Udenforstående bør ikke pålægges pligt til at give møde og afgive forklaring, men hvis de efterkommer en opfordring til at møde og udtale sig, bør forklaringen afgives under sædvanligt ansvar. Retsforfølgning i anledning af afgivelse af urigtig forklaring må foregå under en på sædvanlig måde rejst straffesag.

Såfremt ansatte under staten eller udenforstående undlader at efterkomme en vidneindkaldelse eller vægrer sig ved at afgive forklaring, bør forhørslederen have adgang til at begære den pågældende afhørt ved underretten på det sted, hvor tjenstemandsforhørene afholdes, eller den pågældende bor.

Det er overvejet, hvilke regler der bør fastsættes om udlevering af forhørslederens beretning og eventuelle indstilling. Ved tidligere kommissionsbehandlinger af dette spørgsmål har man taget afstand fra udlevering såvel til bisidder som til vedkommende organisation. Efter forslag fra lønningskommissionen af 1943 blev der i stedet optaget en bestemmelse i 1946-lovens § 17, stk. 6, om, at den forhandlingsberettigede organisation i tilfælde, hvor alvorligere sanktioner overvejes, har krav på at få meddelelse om sagens stilling og lejlighed til en drøftelse med styrelsens chef, inden endelig afgørelse i straffespørgsmålet træffes.

Loven om partsøffentlighed har gjort det nødvendigt at overveje spørgsmålet på ny. Efter denne nyere lov må det stille sig som tvivlsomt, om der er hjemmel til at modsætte sig udlevering af forhørslederens beretning og indstilling, hvis en sådan måtte foreligge.

Fra etaters og organisationers side er der givet udtryk for, at den i lønningsloven fastlagte ordning stort set har virket tilfredsstillende, og det vil kunne være betænkeligt at foretage ændringer, som kan have til følge, at der indføres procedure under tjenstemandsforhør eller opstår mulighed for polemik efter forhørenes afslutning.

Man har overvejet, om der ved behandlingen af spørgsmålet om udlevering kunne sondres mellem forhørslederens beretning og eventuelle indstilling. Praksis med hensyn til udarbejdelse af indstilling fra forhørslederens side synes at være noget forskellig inden for de enkelte styrelser, og det fore-

slås på dette punkt, at det fastsættes som retningslinje, at forhørslederens beretning kun bør ledsages af en indstilling om sagens afgørelse, såfremt ministeren fremsætter begæring herom. En sådan indstilling vil imidlertid ikke være bindende, idet man må anses for beføjet til også at tage tjenestemandens forhold i øvrigt i betragtning ved sagens afgørelse, hvad enten de virker i formildende eller skærpende retning. På denne baggrund er det anført, at hensynet til tjenestemanden selv kan tale for, at han ikke får adgang til at gøre sig bekendt med indstillingen, ligesom det er fremhævet, at forhørslederen kan føle sig i en ubehagelig situation, hvis der efter hans afgivelse af indstilling opstår yderligere meningsudvekslinger.

Hvad angår forhørslederens beretning, som indeholder en sammenfattende redegørelse for det under forhørene passerende, gør der sig ikke tilsvarende betænkeligheder gældende.

Indvendingerne mod udlevering af indstillingen synes imidlertid — alt taget i betragtning — ikke at være fuldt tilstrækkelige til at begrunde en afvigelse fra det almindelige princip om partsøffentlighed, som i øvrigt gælder såvel inden for forvaltningen som i retsplejen. I de tilfælde, hvor der måtte være betænkelighed ved, at tjenestemanden får kendskab til en indstilling om sagens afgørelse, bør man afholde sig fra at anmode forhørslederen om en sådan.

Efter forslaget vil herefter tjenestemanden og hans bisidder have fuld adgang til indsigt i samtlige dokumenter, som danner grundlag for styrelsens afgørelse i disciplinærsagen.

Spørgsmålet om offentlighed under disciplinærforbør og om offentliggørelse af det ved undersøgelsen fremkomne materiale har været overvejet. De gældende lovbestemmelser indeholder ikke regler om dette spørgsmål, men ved tidligere behandling af spørgsmålet er man gået ud fra, at kun forhørslederen, pågældende tjenestemand og hans eventuelle bisidder samt de til de enkelte møder indkaldte vidner kan overvære forhørene. Spørgsmålet om offentliggørelse synes der ikke at være taget stilling til, men i praksis er det som hovedregel anset for mindre stemmende med tjenestemandsforbørenes interne karakter at offentliggøre det tilvejebragte materiale. I sager af interesse for offentligheden, f. eks. ved trafikulykker, er det skik at udsende en kort meddelelse om undersøgelsens resultat.

Der skønnes at være behov for faste regler om spørgsmålet, således at bestående uklarhed ryddes af vejen, og man foreslår derfor optaget en bestem-

melse om, at **tjenestemandsforbør** som hovedregel ikke er offentlige.

Man finder dog, at der i særlige situationer kan være behov for at lade tjenestemandsforbør være offentlige. Dette synes således at have været tilfældet i enkelte sager i de seneste år, hvor såvel tjenestemanden som vedkommende styrelse har næret ønske om, at de pågældende sager, der i forvejen havde været genstand for omfattende offentlig omtale, blev behandlet i fuld offentlighed. Dette resultat har man under den hidtil gældende lovgivning kun ment at kunne nå ved at lade tjenestemandundersøgelsen foregå for en ekstraordinær ret, nedsat i henhold til retsplejelovens § 21.

Det anses for betydningsfuldt, at reglerne om disciplinærsager i tjenestemandsløven er således udformet, at de er anvendelige så vidt muligt i alle foreliggende sager, og man finder det lidet ønskeligt, at enkelte sager skal behandles ved ekstraordinære retter. Det foreslås derfor at imødekomme det behov for offentlighed, som således kan forekomme i sjældne tilfælde, ved at åbne mulighed herfor gennem en undtagelsesbestemmelse, således at vedkommende minister kan bestemme, at offentligheden skal have adgang til at overvære sagens behandling, hvis tjenestemanden med tilslutning af vedkommende centralorganisation fremsætter begæring derom.

Hvad angår spørgsmålet om offentliggørelse er der enighed om, at det under lukkede forbør passerende ikke må offentliggøres, og at der for overtrædelse bør fastsættes bødestraf. Tilsvarende må gælde retsmøder, der afholdes i henhold til den af udvalget foreslåede adgang til at afhøre vidner ved underretten.

Bestemmelsen om forbud mod offentliggørelse vil ikke være til hinder for, at der af de enkelte styrelser, hvor der er rimelig grund til det, efter sagens afslutning udsendes en meddelelse til offentligheden om undersøgelsens udfald, om fornødent med en kort begrundelse for den trufne afgørelse.

Til § 22.

Efter de for udvalget foreliggende oplysninger har bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 17, stk. 6, virket efter sin hensigt, og den foreslås opretholdt, således at den kombineres med den hidtil i § 17, stk. 4, indeholdte bestemmelse om organisationens adgang til at blive gjort bekendt med den afgørelse, som er truffet på grundlag af det ved en tjenstlig undersøgelse tilvejebragte materiale. Bestemmelserne må ses i sammenhæng med tjenestemandens adgang til efter begæring at få udleveret en genpart af forhørslederens beretning.

Da forflyttelse som disciplinærstraf efter lønnings- og pensionslovens § 18 er foreslået ændret til overførelse til andet arbejdssted eller anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, er der foreslået tilsvarende ændring på dette sted. Der henvises nærmere til bemærkningerne til § 24.

Adgangen for en tjenestemand, der mistænkes for forhold, der antages at falde ind under straffelovgivningen, til at forlange undersøgelsen henvist til retten, bør bevares. Der foreslås en redaktionel ændring for at tydeliggøre, at bestemmelsen omfatter ethvert efter den almindelige lovgivning strafbart forhold.

Da der i praksis har været nogen tvivl om, hvorvidt disciplinærundersøgelse kan iværksættes efter en straffesags afslutning, findes det hensigtsmæssigt, at det udtrykkeligt bestemmes, at denne adgang består. Der lægges herved vægt på, at tjenestemandens adfærd kan berøre forhold, som udelukkende angår hans pligter som tjenestemand, og som derfor ikke har været behandlet under straffesagen. I tilfælde af, at tjenestemanden inden tjenestemandsførhøret påbegynder fremsætter begæring om behandling i retten, må disciplinærundersøgelsen udsættes, medens retssagen verserer.

Bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 17, stk. 8, hvorefter en tjenestemand, hvem der uden forudgående tjenstligt forhør er tildelt en mindre disciplinær straf (advarsel, irettesættelse eller bøde indtil 10 kr.), kan anmode om iværksættelse af en tjenstlig undersøgelse, har i enkelte tilfælde givet anledning til tvivl med hensyn til de nærmere betingelser for iværksættelse af en tjenstlig undersøgelse. Efter stk. 8, 2. pkt., kan anmodningen kun imødekommes, såfremt den er anbefalet af vedkommende forhandlingsberettigede organisation. Visse styrelser har forstået bestemmelsen sådan, at organisationens anbefaling er en nødvendig, men ikke tilstrækkelig betingelse for at iværksætte en tjenstlig undersøgelse, således at styrelsen uanset anbefalingen har kunnet bestemme, at en undersøgelse ikke skulle foretages.

Man finder ikke en sådan restriktiv fortolkning rimelig, og det er tillige overvejet, om den i loven indeholdte betingelse for iværksættelse af en tjenstlig undersøgelse eventuelt helt bør udgå, således at en tjenestemand, der har fået tildelt en disciplinærstraf, og som ikke kan erkende sig skyldig eller finder disciplinærstraffen for streng, kan forlange en tjenstlig undersøgelse iværksat. Til støtte herfor kunne anføres, at hensynet til tjenestemandens retsbeskyttelse taler for, at disciplinærstraf alene kan pålægges efter en undersøgelse i de foreskrevne

former, når han ikke selv kan acceptere en uformel afgørelsesmåde.

Imod en regel, der således giver tjenestemanden krav på en tjenstlig undersøgelse, kan anføres, at der her alene er tale om beskedne sanktioner. Ofte drejer det sig om sanktioner som følge af, at tjenestemanden gentagne gange kommer for sent, og håndhævelsen af den nødvendige disciplin ville blive for besværlig, hvis forhør skulle kunne forlanges i alle tilfælde. Endvidere kan anføres, at erfaringerne har vist, at afvisning af tjenestemandens anmodning om undersøgelse stort set kun finder sted i oplagte tilfælde.

Efter en afvejelse af de således modstående hensyn er man nået til det resultat, at tjenestemanden i disse bagatelsager ikke bør have ubetinget krav på iværksættelse af tjenstlig undersøgelse. Bestemmelsen bør dog i overensstemmelse med det tidligere anførte affattes således, at styrelsen har pligt til at efterkomme tjenestemandens anmodning, såfremt den er anbefalet af vedkommende centralorganisation. I andre tilfælde vil anmodningen kunne afslås af vedkommende myndighed, men tjenestemanden vil i så fald ved henvendelse til folketingets ombudsmand kunne påklage afgørelsen, ligesom han under et anerkendelsessøgsmål ved domstolene vil kunne søge fastslået, at disciplinærstraffen er meddelt ham med urette.

Bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 17, stk. 9, om dommere foreslås sammen med andre særregler i lønningsloven om dommeres forhold optaget i § 34. Der foreslås ingen ændring af reglens indhold.

Til § 23.

Ved behandlingen af spørgsmålet om refusion af bisidderudgifter har man måttet lægge til grund, at der efter den gældende bestemmelse er adgang til ved frifindelse at få rimelige udgifter godtgjort. Bestemmelsen og bemærkningerne i betænkningen fra lønningskommissionen af 1954, som foreslog bestemmelsen, indeholder ikke nærmere bidrag til belysning af spørgsmålet om, hvad der kan anses for rimelige udgifter. I praksis er man gået ud fra, at bestemmelsen måtte forstås således, at det i sager om benyttelse af advokatbisidder, som navnlig har givet anledning til refusionsproblemer, dels måtte være en forudsætning, at sagen efter sin beskaffenhed havde gjort det rimeligt at benytte advokatbistand, og dels at den pådragne udgift stod i et rimeligt forhold til sagens genstand og det arbejde, bisidderen havde måttet udføre. En tydeliggørelse af bestemmelsen er ønskelig, og da der

endvidere i enkelte sager er fremsat krav om refusion af betydelige udgifter til bisidder, uden at det offentlige har haft nogen indflydelse på valget af bisidder, har man anset det for rigtigt at underkaste de gældende refusionsbestemmelser en nærmere vurdering.

Under overvejelserne har man drøftet muligheden af at anvende en fast advokat, der kunne beskikkes i tjenestemandssager, hvor advokatbistand skønnes nødvendig. En sådan fastlåsning af bisidderforholdene anses dog ikke for heldig. Man kunne dernæst tænke sig en ordning, hvorefter forhørslederen beskikker advokatbisidderen og fastsætter dennes salær ud fra det synspunkt, at advokatbisidder hyppigst vil blive brugt i sager, hvor dommere er **forhørsledere**. En sådan ordning ville være meget lig den i straffesager gældende, og den af justitsministeriet beskikkede kreds af forsvarere kunne her komme i betragtning. Man finder det dog ikke tilrådeligt at fastsætte regler af et sådant indhold. Der ville herved opstå risiko for at miste den bistand, som fra organisationernes side udøves i disse sager, hvor som tidligere nævnt brug af bisidder fra organisationen som regel vil være fuldt tilstrækkelig. Hertil kommer, at organisationerne hyppigt yder tjenestemanden økonomisk støtte, hvor advokatbistand skønnes fornøden, og derfor kan have rimeligt krav på at være medbestemmende ved valget af advokat.

Som resultat af overvejelserne er man nået frem til, at de principper, som følges ved fastsættelse af salær til beskikkede forsvarere i straffesager, også bør lægges til grund i disciplinærsager, men at administrationen og forhørslederen ikke bør have indflydelse på valget af bisidder. Forhørslederen bør på begæring afgive en udtalelse om, hvorvidt det har været rimeligt, at tjenestemanden har pådraget sig udgift til bisidder, og om størrelsen af det salær, som efter de anførte principper bør ydes. Det må normalt være administrationen, der indhenter en udtalelse, men en anmodning fra tjenestemanden om, at dette sker, bør ikke afvises.

I tilfælde, hvor sagen slutter med ikendelse af en disciplinærstraf, er der i de gældende **bestemmelser** adgang til at yde hel eller delvis dækning af **bisidderudgifter**, hvis disse ellers ville komme til at stå i åbenbart misforhold til tjenestemandens forseelse. Denne ordning finder man principielt ingen anledning til at ændre, men i tilslutning til forslaget om refusion efter samme retningslinjer som i straffesager foreslås bestemmelsen affattet således, at afgørelsen træffes under hensyn til disciplinærsagens udfald og omstændighederne i øvrigt.

Til § 24.

Man har ikke fundet anledning til at fremsætte forslag om væsentlige ændringer af reglerne om disciplinærstraffe, men der bør finde en tilpasning af reglerne sted.

Afgrænsning af begreberne forsættelse og forflyttelse har i enkelte tilfælde voldt vanskeligheder, hvilket antagelig hænger sammen med, at der ikke foreligger en klar definition af begreberne. Forsættelse antages at dække overførelse til andet arbejde på samme eller andet tjenestested, men uden at det reelt har karakter af ansættelse i en ny stilling. Forflyttelse foreligger herefter, hvor ændringen må karakteriseres som ansættelse i en ny stilling, hvorved tjenestemanden stiltiende afskediges fra den hidtidige stilling. Der er givet udtryk for, at der fremdeles er behov for sanktioner af begge typer, og for at opnå harmoni mellem disse regler og kommissionens udkast til nye bestemmelser om ansættelsesområder, foreslås det at bestemmelserne affattes uden brug af ordene forsættelse og forflyttelse. Herefter kan sanktionsmulighederne i denne relation gives som overførelse til andet arbejde eller andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet.

Den i lønnings- og pensionslovens § 18 indeholdte henvisning til grundlovens § 27 forekommer det ikke nødvendigt at opretholde, og henvisningen til grundlovens § 64, der angår dommere, kan udgå på dette sted, da der som nævnt i lovudkastets § 34 er optaget en **samlet** bestemmelse om de for dommere gældende særregler i relation til tjenestemandslønnen.

Regler svarende til de i lønnings- og pensionslovens §§ 60 og 61 indeholdte er ikke foreslået medtaget i den nye tjenestemandsslov, og henvisningen til disse regler bør derfor ligeledes udgå i § 24.

Størrelsen af den bøde, der kan **ikendes** en tjenestemand, uden at der foreligger en uforbeholden skriftlig tilståelse eller forhør er afholdt, har siden 1919 uændret været fastsat til 10 kr. Udviklingen har omtrent gjort bestemmelsen illusorisk, og en ajourføring af beløbet må anses for påkrævet. For at undgå senere lovændringer som følge af pris- og lønudviklingen foreslås beløbet i loven fastsat til $\frac{1}{25}$ af månedslønnen.

Til § 25.

Bestemmelsen i lovudkastet svarer til § 20 i lønnings- og pensionsloven. Da personer, som konstitueres i tjenestemandsstilling, fremtidig vil være prøveansatte tjenestemænd og dermed omfattet af de almindelige tjenestemandssregler, vil 2. pkt. i lønnings- og pensionslovens § 20 kunne udgå.

Reglen i lønnings- og pensionslovens § 20 har efter foreliggende oplysninger kun sjældent været bragt i anvendelse, men det skønnes hensigtsmæssigt at bevare den for det tilfælde, at der opstår røre om spørgsmål, der ikke egner sig til behandling under en disciplinærsag, eller der efter afslutning af en sådan sag vedbliver at være uro om en tjenestemands forhold.

Til § 26.

Den foreslåede bestemmelse træder i stedet for reglen i lønnings- og pensionslovens § 6, stk. 2, som hidtil har været optaget sammen med forskellige regler om ansættelse. Det anses for rigtigst, at forskrifterne om afskedigelseskompetencen placeres i et samlet afsnit om afskedigelse.

I modsætning til den bestående ordning vil en tjenestemand fremtidig kunne blive afskediget af en anden minister, end den, som ansatte ham, såfremt han efter sin ansættelse er overgået til en anden stilling inden eller uden for sit ansættelsesområde, men under en anden ministers afskedigelseskompetence.

På tilsvarende måde som anført i lovudkastets § 3 vedrørende ansættelseskompetencen er det også i relation til afskedigelse hensigten, at ministeren skal kunne delegere beføjelsen til andre, uden at der i loven fastsættes begrænsninger med hensyn til, hvilke stillinger det kan ske for. Adgangen forudsættes dog anvendt efter samme generelle retningslinjer ved ansættelse og afskedigelse.

Efter lønnings- og pensionslovens § 6, stk. 2, kan uansøgt afskedigelse af en pensionsberettiget tjenestemand kun finde sted med ministerens samtykke. Som konsekvens af den vide delegationskompetence foreslås det nu bestemt, at enhver uansøgt afskedigelse af varigt ansatte og åremålsansatte tjenestemænd skal foretages af ministeren.

Med hensyn til særregler for prøveansatte tjenestemænd henvises til lovudkastets § 33.

Til § 27.

Lovudkastet svarer til § 8, stk. 1, i lønnings- og pensionsloven med den ændring, at adgangen til at begære sig afskediget med 3 måneders varsel herefter vil omfatte samtlige tjenestemænd. Denne ret har hidtil formelt kun været gældende for ikkekongelig udnævnte tjenestemænd, men i praksis har der ikke været fastholdt andre vilkår for kongelig udnævnte tjenestemænd, og man finder derfor, at der ikke længere er grund til at opretholde forskellige regler for de to grupper i denne henseende.

Til § 28.

Den foreslåede bestemmelse svarer i princippet til lønnings- og pensionslovens § 8, stk. 2, og hviler ligesom denne på den i traditionel dansk tjenestemandsret gældende diskretionære afskedigelsesret. Den beskyttelse, som tjenestemændene har, bygger på den lovbestemte adgang til pension, såfremt pågældende efter at have opnået pensionsret afskediges af utilregnelige årsager. Denne adgang agtes ligeledes opretholdt.

Der foreslås som hidtil fastsat et varsel på 3 måneder, men med mulighed for afsked med kortere varsel når afskedigelsen er foranlediget af særlige forhold på tjenestemandens side. I denne henseende indeholder den gældende lovbestemmelse en henvisning til lønnings- og pensionslovens §§ 60 og 61, som omhandler den pensionsretlige stilling ved afskedigelse som følge af strafbart forhold, der begrunder en nærliggende fare for misbrug af stillingen, og tjenesteforfeelser eller misligheder, der gør tjenestemanden uskikket til at forblive i stillingen. Regler af dette indhold foreslås ikke optaget i en ny tjenestemandsløvgivning, idet det i udkast til pensionslov foreslås, at afsked med opsat pension bliver den fremtidige ordning. Der er herefter i stedet i § 28 medtaget de gældende betingelser for at iværksætte afskedigelse med forkortet varsel.

Vedrørende de særlige regler, som foreslås med hensyn til afskedigelse af åremålsansatte og **prøve**-ansatte tjenestemænd, henvises til lovudkastets §§ 30 og 33.

Til § 29.

Lovudkastet træder i stedet for bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 53, stk. 1, 2. pkt., der fastsætter den almindelige pligtige afgangsalder til **70** år.

§ 53 indeholder i øvrigt den gældende hovedregel om ret til pension ved afsked på grund af alder eller svagelighed eller anden utilregnelig årsag samt bestemmelser dels om den almindelige frivillige afgangsalder og dels om særlige aldersgrænser for enkelte grupper af tjenestemænd. Bestemmelser om pligtig og frivillig afgangsalder findes foruden i lønnings- og pensionsloven i normerings- og klassificeringsloven og bl. a. også i forsvarets personellov. De i sidstnævnte lov eller andre særlige love indeholdte bestemmelser om pligtig afgangsalder, berøres ikke af den i lovudkastets § 29 optagne nye regel, men i øvrigt går forslaget ud på, at § 29 skal være en fælles rammebestemmelse, der træder i stedet for de bestående regler i lønnings- og pensionsloven samt i normerings- og klassificeringsloven.

Efter udformningen vil der ved aftale mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og tjenestemændenes centralorganisationer kunne indgås aftaler om afgangsaldr mellem 60 og 70 år. De **pensionsmæssige** vilkår ved afskedigelsen vil blive omhandlet i en særlig pensionslov.

Til § 30.

Den af kommissionen foreslåede adgang til at ansætte tjenestemænd på åremål gør det nødvendigt at overveje særlige regler med hensyn til afskedigelse af åremålsansatte. Det anses ikke for rimeligt at lade reglen om diskretionær afskedigelse ret finde anvendelse på åremålsansatte, og der bør følgelig i **tjenestemandsløven** optages regler, som angiver de betingelser, hvorunder uansøgt afskedigelse kan ske inden åremålets udløb.

Kommissionen finder, at uansøgt afskedigelse af åremålsansatte tjenestemænd bør kunne ske i tilfælde af svagelighed og opnåelse af den pligtige afgangsalder samt af de grunde, som ifølge lovudkastets § 28 berettiger til afskedigelse med forkortet varsel af en varigt ansat tjenestemand.

I tilfælde af uansøgt afskedigelse på grund af svagelighed må sædvanligt varsel gives, medens uansøgt afskedigelse af andre grunde ligesom for varigt ansatte tjenestemænd bør kunne ske med forkortet varsel.

Ved åremålets udløb ophører ansættelsen uden videre, således at det ikke er fornødent, at varsel gives fra statens eller tjenestemandens side.

De særlige regler, som foreslås gennemført for varigt ansatte tjenestemænd, der fratræder en åremålsstilling, er optaget i lovudkastets §§ 12-13, hvortil der henvises.

Til § 31.

Den i stk. 1 foreslåede bestemmelse svarer til lønnings- og pensionslovens § 8, stk. 4, med den ændring, at tjenestemanden selv og hans organisation også foreslås tillagt adgang til at udtale sig ved uansøgt afskedigelse, når denne er begrundet i sygdom. Motiveringen for denne ændring er dels, at der i sager af denne art, hvor den pågældende ikke selv søger afsked på grund af sygdom, ofte indgår andre momenter af utilregnelig art, hvor der normalt er adgang til at udtale sig, og dels, at der med nye, udvidede ansættelsesområder bør finde en alsidig vurdering sted af de foreliggende muligheder, inden bestemmelse om afskedigelse af en svagelig tjenestemand træffes.

Lovudkastets stk. 2 har samme indhold som lønnings- og pensionslovens § 8, stk. 5.

I lovudkastets stk. 3 er der foretaget ændringer

i forhold til lønnings- og pensionslovens § 8, stk. 3. For det første foreslås det at begrænse antallet af afskedigelsessager, som skal forelægges ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen. Dette sker ved at ophæve pligten til forelæggelse, når afskedigelsen sker ved opnåelse af den pligtige afgangsalder, eller den sker efter ansøgning, enten fordi tjenestemanden har passeret den frivillige afgangsalder, eller der foreligger tilregnelige årsager, f. eks. pågældende tjenestemand's ønske om at overgå til anden beskæftigelse. I disse grupper af tilfælde vil det ligge klart, enten at tjenestemanden har krav på pension, eller at fratrædelsen ikke begrundes krav om udbetaling af pension, således at der reelt ikke er noget problem af **pensionsmæssig** karakter, som ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen skal vurdere.

Tilbage som afskedigelsessager, der skal forelægges for ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, vil herefter være uansøgte afskedigelser, der ikke sker ved pligtig afgangsalder, samt ansøgte afskedigelser, før den frivillige afgangsalder er nået, såfremt de skyldes svagelighed. I sager af denne art opstår der som regel spørgsmål om udbetaling af pension, og ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen bør udtale sig i sagen, inden afgørelsen træffes.

Efter ordlyden af den hidtil gældende bestemmelse i lønnings- og pensionslovens § 8, stk. 3, træffer ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen bestemmelse om, hvorvidt der ved afskedigelsen tilkommer tjenestemanden pension. Hensigten med bestemmelsen har efter de motiver, som har ligget til grund for reglen, været at sikre en ensartet behandling af spørgsmål om, hvorvidt afskedigelser giver ret til pension og i bekræftende fald efter hvilke regler. Der er altså tale om en høringsfor-skrift, hvilket bør finde udtryk ved reglens affattelse. Kompetencen til at træffe bestemmelse om afskedigelsens gennemførelse tilkommer den minister, under hvem tjenestemanden hører, eller kongen, og kravet om forelæggelse for ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen har kun til formål at få klarlagt, hvorvidt en afskedigelse på det angivne grundlag påfører staten pensionsudgifter.

Til § 32.

I den fremstilling, der er givet i betænkningens kapitel 3, afsnit 2, punkt 4, om ændringer i tjenestemandsstillingens omfang og beskaffenhed, er det anført, at der i de foreslåede nye ansættelsesvilkår for tjenestemænd ikke er behov for at bevare en ventepengeordning af samme karakter som hidtil. Kommissionen finder, at der i det nye tjenestemandssy-

stem vil blive taget fornødent hensyn til tjenestemændenes berettigede krav på tryghed ved en regel om, at der i indtil 3 år udbetales den hidtidige løn såfremt ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform nødvendiggør nedlæggelse af tjenstemands stilling. Forudsætningen for en sådan ydelse må være, at det ikke har været muligt at tilbyde tjenstemanden en passende stilling inden eller uden for hans ansættelsesområde, som han ville være pligtig at overtage, og i den 3-årige periode må pligten til at overtage en stilling, der opfylder disse krav, bestå. Såfremt den for den hidtidige stilling fastsatte pligtige afgangsalder passerer i løbet af 3-års perioden, må der finde afskedigelse sted på normale vilkår.

Kommissionen går i øvrigt ud fra, at der for nyansatte tjenestemænd vil blive fastsat udvidede ansættelsesområder og hensigtsmæssige regler for behandling af spørgsmål om overgang til andet ansættelsesområde, således at det kun i sjældne undtagelsestilfælde vil være påkrævet at anvende den i § 32 foreslåede regel.

Til § 33.

Kommissionens forslag om at inddrage personer, der ansættes på prøve med senere varig ansættelse for øje, under tjenstemandsreglerne gør det nødvendigt samtidig at overveje, om der er behov for at gøre enkelte undtagelser fra denne hovedregel.

For medhjælpere og andre aspiranter har der hidtil været givet særlige opsigelsesregler i lønnings- og pensionslovens § 5, stk. 4, uanset at disse grupper efter samme lovs § 1 ikke henregnedes under tjenstemandsbegrebet. I § 5, stk. 4, bestemmes det, at der i de første 6 måneder efter ansættelsen gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage til udgangen af en måned. Herefter er opsigelsesvarslet 3 måneder fra statens side og 1 måned fra aspirantens side, begge til udgangen af en måned.

Kommissionen finder, at denne ordning bør opretholdes for prøveansatte tjenestemænd.

Da prøveansættelse har til formål at konstatere, hvorvidt den pågældende er egnet til varig ansættelse, og der således naturligt må forventes at indtræffe et antal tilfælde, hvor afskedigelse sker på grund af manglende egnethed, uden at der foreligger spørgsmål om pligtforsømmelse o. lign. eller opstår problemer af pensionsretlig karakter, vil det være rimeligt at fastsætte i loven, at visse af bestemmelserne om varigt ansatte tjenestemænd ikke finder anvendelse på prøveansatte tjenestemænd.

Ud fra dette synspunkt foreslås det at undtage prøveansatte tjenestemænd fra følgende regler: § 26, stk. 2, 2. pkt. om, at uansøgt afskedigelse altid foretages af ministeren, § 31, stk. 3, om forelæggelse

for ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen samt § 32 om krav på 3 års løn ved stillingsnedlæggelse.

Bestemmelserne i § 31, stk. 1 og 2, om adgang for vedkommende centralorganisation og tjenstemanden selv til at udtale sig i sagen og om ret til efter begæring at få skriftlig oplysning om afskedigelsesgrunden bør være gældende også for prøveansatte.

Til § 34.

For så vidt angår dommere er der forskellige steder i lønnings- og pensionsloven gjort undtagelser fra de almindelige tjenstemandsregler, som er nødvendiggjort af grundlovens bestemmelser. Kommissionen finder det hensigtsmæssigt at samle disse undtagelsesbestemmelser på ét sted i tjenstemandsloven.

Af de nye bestemmelser, som er foreslået optaget i tjenstemandsloven, vil enkelte ikke kunne bringes til anvendelse på dommere. Det gælder således bestemmelserne i § 2 om ansættelse på prøve og om åremålsansættelse, reglerne i § 8 om forfremmelsesprocedure m. v. og i §§ 11-13 om konstitution og om pligt til overtagelse af en anden passende stilling samt bestemmelserne i §§ 19-24 om suspension og disciplinærforfølgning.

Til § 35.

I lovdkastets § 35, stk. 1, er optaget den hovedbestemmelse, som efter kommissionens forslag fremtidig skal danne grundlaget for fastsættelsen af tjenstemændenes løn- og andre ansættelsesvilkår.

Udkastets § 35, stk. 2, omhandler aftaler, der alene angår ansættelsesvilkår for tjenestemænd under det enkelte ministerium. Der er her åbnet mulighed for, at ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan overlade til vedkommende minister at indgå aftale, og bestemmelsen må ses i sammenhæng med de regler, som er optaget tidligere i udkastet om adgang til at delegerer beføjelser til at fastsætte administrative bestemmelser, f. eks. i § 4 om ansættelsesbetingelser og i § 6, stk. 3, om prøve-tjeneste.

Det bemærkes, at der under områder for de i § 35, stk. 2, omhandlede aftaler kun vil høre spørgsmål, der ikke har konsekvenser for andre ministerier og ikke vedrører det i udkastets § 36 omtalte beløb til justering af lønninger m. v.

Opnås der ikke enighed ved sådanne lokale forhandlinger, vil parterne kunne begære behandlingen videreført ved forhandling mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og

centralorganisationen, og sagen vil eventuelt kunne forelægges lønningsrådet, jfr. udkastets § 37.

Lokale forhandlinger mellem ministerier og organisationer vil endvidere kunne finde sted i forbindelse med udfyldning af den fælles beløbsramme, der er til rådighed ved generelle lønforhandlinger, jfr. **udkastets § 36**. Resultatet af disse forhandlinger indgår i de generelle forhandlinger.

I betænkningens kapitel 3, afsnit 3, er der givet en redegørelse for de forhandlingsregler, som er fastsat i lønnings- og pensionsloven af 1958, og de ændringer, som foreslås med hensyn til tjenestemændenes forhandlingsret.

Kommissionens forslag bygger på den opfattelse, at tjenestemændenes løn- og andre ansættelsesvilkår som hovedregel bør fastsættes ved aftale.

Fra denne hovedregel vil der være visse undtagelser, som er søgt afgrænset i lovudkastets § 35, stk. 3.

For det første er der en gruppe af spørgsmål, som afgøres ved lov eller afgøres af en administrativ myndighed i henhold til lov. Som eksempler på ansættelsesvilkår for tjenestemænd, der er afgjort ved lov, kan nævnes kravet i grundlovens § 27, stk. 1, om dansk indfødsret som forudsætning for ansættelse som tjenestemand og samme lovs bestemmelse :§ 64 om, at dommere kun kan afsættes ved dom, samt en **række** bestemmelser om ansættelsesvilkår for tjenestemænd i retsplejeloven, lov om udenrigstjenesten og lov om embedslægevæsenets ordning.

Spørgsmål om tjenestemænds ansættelsesvilkår, der i henhold til lov afgøres af administrative myndigheder, omhandles i vidt omfang uden for lønnings- og pensionsloven, herunder også i de ovenfor nævnte love, der tillægger vedkommende minister eller andre myndigheder beføjelser til at træffe bestemmelser om forhold af denne art.

I udkastet til tjenestemandsløvslov er der ud fra tilsvarende overvejelser optaget en række bestemmelser, som tillægger ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen eller andre myndigheder kompetencen til at træffe afgørelse, således at forudgående forhandling med tjenestemændenes organisationer skal finde sted, jfr. udkastets § 38, stk. 1, men aftale ikke kan indgås.

For det andet vil der foruden de spørgsmål, der afgøres ved lov eller i henhold til lov, være en række forhold af administrativ art, som næppe vil kunne fastlægges ved aftale, selv om de i større eller mindre udstrækning berører tjenestemændenes ansættelsesvilkår. Der tænkes her navnlig på statsadministrationens opbygning og organisation og arbejdsopgavernes fordeling mellem de forskellige statsmyndigheder, men også spørgsmål om størrelsen af det

statsansatte personale og dettes sammensætning må naturligt falde uden for aftaleområdet.

Den i § 35, stk. 3, foreslåede undtagelsesbestemmelse bør ikke være til hinder for, at de her omhandlede spørgsmål forhandles med tjenestemandsgorganisationerne, men forhandlingerne kan blot ikke resultere i aftaler i den betydning udtrykket her anvendes, da det typisk drejer sig om administrative spørgsmål, som må afgøres på vedkommende ministers ansvar.

Til § 36.

I udkastets § 36 er optaget de bestemmelser, som efter kommissionens forslag i betænkningens kapitel 3, afsnit 3, skal danne hovedgrundlaget for den fremtidige fastsættelse af tjenestemændenes løn- og andre ansættelsesvilkår. I princippet foreslås disse vilkår fastsat ved aftale, men i tilfælde af, at såvel lønskalaen som stillingernes klassificering ved den nye tjenestemandsløvs ikrafttræden optages som en del af loven, vil aftaler indgået i henhold til § 36 først få virkning for fremtidige ændringer af lønskalaen og klassificeringerne.

De i § 36 omhandlede aftaler angår tjenestemændenes almindelige lønvilkår m. v., og forhandlingerne herom må tage sigte dels på fastsættelsen af det samlede beløb til justeringer — opgjort enten som et kronebeløb eller som en procentdel af den samlede lønsum for de af forhandlingerne omfattede tjenestemandsg grupper — og dels på anvendelsen af beløbet.

Resultater forhandlingerne i, at der mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og tjenestemændenes centralorganisationer slutes en aftale, må ministeren i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler sørge for bevillingsmæssig dækning for merudgifterne — om fornødent ved at søge tilslutning fra folketingets finansudvalg.

Opnås der ikke enighed mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og centralorganisationerne, **har** kommissionen fundet, at det ikke er tilstrækkeligt, som det nu er tilfældet efter lønnings- og pensionslovens § 88, at ministeren søger finansudvalgets tilslutning til justering af lønningerne. Kommissionen er af den opfattelse, at ministeren i denne situation ved fremsættelse af **et** lovforslag må lade folketinget overtage den videre behandling, **jfr.** udkastets § 36, stk. 1. Ved denne procedure vil der være adgang **for** centralorganisationerne til ved henvendelse til folketingsudvalget, **som behandler** lovforslaget, **at gøre deres synspunkter gældende.**

Den del af de generelle forhandlinger, der angår anvendelsen af beløbet til justeringer, sigter efter

den foreslåede ordning ligeledes mod indgåelse af en aftale mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og centralorganisationerne. På dette punkt er det imidlertid også nødvendigt at tage stilling til den fremgangsmåde, der må følges, såfremt enighed ikke opnås. Manglende enighed vil kunne forekomme såvel med hensyn til beløbets fordeling på forskellige former for justeringer som vedrørende fordelingen på forskellige tjenestemandsgupper. Kommissionen foreslår i lovudkastets § 36, stk. 2, at ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen også i tilfælde af, at der ikke kan opnås enighed om beløbets anvendelse, skal fremsætte særligt lovforslag. I dette tilfælde, som vil indebære stillingtagen til en række detaljer, foreslås det, at der forud for lovforslagets fremsættelse skal indhentes en udtalelse fra lønningsrådet.

Det bemærkes, at kommissionen ikke med disse forslag tænker sig, at der skal fremsættes to adskilte lovforslag, selvom der ikke har kunnet opnås enighed hverken om det samlede beløb til justeringer eller om beløbets anvendelse. I dette tilfælde vil det være naturligt at fremsætte et samlet lovforslag, men således at den del der angår fordelingen, forud har været forelagt for lønningsrådet.

Til § 37.

Bestemmelsen tager sigte på spørgsmål, der hører under aftaleområdet, men ikke indgår som en del af beløbsrammen ved generelle lønjusteringer m. v. og dermed heller ikke berører problemer i forbindelse med fordelingen af det i udkastets § 36, stk. 1, nævnte beløb. Der kan være tale om både generelle spørgsmål som f. eks. flyttegodtgørelse og befordringsgodtgørelse, der ikke er af lønmæssig karakter, men tjener til dækning af udgifter, og specielle spørgsmål, der kun angår enkelte tjenestemandsgupper eller enkelte ministerier, som f. eks. udlevering af beklædningsgenstande ved særlig smudsigt arbejde eller vilkårene for levering af en af styrelsen foreskrevet uniform. I sidstnævnte tilfælde vil den i § 37 omhandlede forelæggelse for lønningsrådet kun blive aktuel, når der forud forgæves har været forhandlet mellem vedkommende minister og organisation med påfølgende resultatløse forhandlinger mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og vedkommende centralorganisation.

Til § 38.

Den i lovudkastets § 38, stk. 1, optagne bestemmelse svarer i princippet til reglen i lønnings- og pensionslovens § 22, der foreskriver pligt for styrelserne til at afgive til tjenestemandsgenerationerne til drøftelse forslag til ændring af bestemmelser

om lønninger og arbejdstid m. v. Området for udkastets § 38 vil dog være væsentlig mere begrænset, idet tjenestemændenes ansættelsesvilkår i overensstemmelse med lovudkastets § 35 som hovedregel fastsættes ved aftale. Herefter vil principielt kun ansættelsesvilkår, om hvilke der ved lov eller i henhold til lov er truffet anden bestemmelse, være holdt uden for aftaleområdet og dermed være omfattet af den i § 38, stk. 1, angivne pligt for ministerier og institutioner til at tage initiativ til forhandling forud for fastsættelsen af nye bestemmelser eller ændring af bestående bestemmelser.

Det bemærkes, at når aftalespørgsmål ikke er medtaget under styrelsernes forpligtelse ifølge § 38, stk. 1, er årsagen den, at der på dette område må gælde de almindelige principper for indgåelse og ændring af aftaler. De bestemmelser, der skal regulere disse forhold, må optages i den i lovudkastets § 39, stk. 1, omhandlede hovedaftale.

De bestemmelser, som § 38, stk. 1, har for øje, er således i første række de i udkastet til ny tjenestemandslov optagne paragraffer, i hvilke det anføres, at nærmere regler om tjenestemænds ansættelsesvilkår m. v. fastsættes af en offentlig myndighed. De enkelte bestemmelser af denne art i lovudkastet indeholder ikke, således som det i et vist omfang er tilfældet med lønnings- og pensionsloven, forskrifter om forhandlinger med tjenestemandsgenerationerne forud for reglernes fastsættelse eller ændring. Alle bestemmelser af denne art anses for omfattet af forskriften i udkastets § 38, stk. 1.

En til bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 22, 3. pkt., svarende regel er ikke medtaget i lovudkastet. Bestemmelsen betyder, at der ved udvalgs- og kommissionsbehandling af spørgsmål, der vedrører tjenestemænds ansættelsesvilkår, som personalerepræsentanter kun kan medvirke sådanne, som er udpeget af den eller de forhandlingsberettigede organisation(er). Det samme må antages at gælde ifølge almindelige grundsætninger om repræsentation, og en anden ordning ville være uforenelig med den i udkastets § 38, stk. 1, optagne regel. For aftaleområdets vedkommende må det ligeledes gælde, at behandling af de herunder hørende spørgsmål kun kan ske under medvirken af parterne i hovedaftalen, jfr. udkastets § 39.

Lovudkastets § 38, stk. 2, svarer til lønnings- og pensionslovens § 23, idet man dog har udeladt forbudet mod forhandling om spørgsmål, der angår arbejdsledelsen.

Det bemærkes, at efter hidtidig praksis har tjenestemandsgenerationerne forhandlingsret for elever og medhjælpere, der ikke er tjenestemænd, men antages med henblik på senere tjenestemands-

ansættelse. Det forudsættes, at medhjælpere fremtidig bliver prøveansatte tjenestemænd, jfr. udkastets § 6, således at denne gruppe umiddelbart vil blive inddraget under forhandlingsretten. For elevernes vedkommende vil det efter kommissionens opfattelse være naturligt, at deres forhold fremdeles forhandles med centralorganisationerne.

Kommissionen har ikke fundet det nødvendigt at optage en bestemmelse i lovudkastet, svarende til den, der omhandles i lønnings- og pensionslovens § 21, 8tk. 4, hvorefter enhver forening eller enkeltmand har ret til at henvende sig til en styrelse. Denne henvendelsesret må antages at bestå om alle forhold, der behandles af offentlige myndigheder, uden at en lovbestemmelse herom er nødvendig. Såfremt henvendelsen angår tjenestemænds ansættelsesvilkår, har den dog ikke karakter af en forhandling, idet en forhandling kun kan finde sted i henhold til tjenestemandslovens regler.

Til § 39.

Statstjenestemændenes organisationsforhold har hidtil været bundet af de i lønnings- og pensionslovens § 21 fastsatte regler, der sondrer mellem på den ene side 3 i loven navngivne centralorganisationer og på den anden side etatsorganisationer for de enkelte styrelsesgrene, der godkendes efter faste regler.

For ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, som fører alle generelle forhandlinger om statstjenestemændenes forhold har sammenslutningen i få centralorganisationer betydet en forenkling af forhandlingerne, og da de 3 centralorganisationer sammen med Danmarks lærerforening har etableret et fællesudvalg, har det været muligt at forhandle alle betydningsfulde spørgsmål under ét for tjenestemænd i staten og folkeskolen.

Kommissionen anser det principielt ikke for foreneligt med nutidens opfattelse med hensyn til fri organisationsret, at det i tjenestemandsløven bestemmes, hvilke centralorganisationer, der udfører forhandlingsretten, eller hvilke betingelser der skal være opfyldt for, at kunne opnå anerkendelse som etatsorganisation. I betænkningens kapitel 3, afsnit 3, er optaget en redegørelse for kommissionens hovedsynspunkter vedrørende tjenestemændenes organisationsforhold. Kommissionens forslag er imidlertid ikke udtryk for, at man finder grundlag for en forøgelse af centralorganisationernes antal. Det må tværtimod antages, at der for tjenestemændene selv er væsentlige fordele forbundet med, at generelle forhandlinger foregår som en enhed, således som det reelt er sket gennem statstjenestemændenes og lærernes fællesudvalg, og allerede af praktiske

grunde må forhandlinger om generelle ansættelsesvilkår føres af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen med ganske få organisationer.

I lønnings- og pensionslovens § 21, stk. 2, er det bestemt, at tjenestemandsgeselskaber ikke må give adgang for andre end tjenestemænd, aspiranter og pensionerede tjenestemænd. Ud fra samme synspunkter som anført ovenfor finder kommissionen det ikke rimeligt at give lovregler, der begrænser organisationsfriheden. Der kan desuden anføres gode reale grunde for, at centralorganisationerne ikke af loven hindres i at udvide deres medlemskreds ud over de egentlige statstjenestemænds rækker, således at de ikke er afskåret fra f. eks. at optage organisationer, hvis medlemmer har en tilsvarende status som statstjenestemænd, og hvis løn- og andre ansættelsesvilkår fastsættes under medvirken af en minister, og således at udgifterne helt eller delvis dækkes af staten. Disse organisationer har i dag ingen mulighed for at øve direkte indflydelse ved fastsættelsen af deres medlemmers løn- og andre ansættelsesvilkår. Ved ophævelsen af de i lønnings- og pensionslovens § 21 fastsatte begrænsninger i organisationsdannelsen vil man ophæve de legale hindringer, der nu er for, at disse organisationer kan øve indflydelse på de generelle forhandlinger, hvor igennem væsentlige dele af deres medlemmers løn- og andre ansættelsesvilkår fastlægges. Som eksempler på, hvilke personalegrupper der berøres, kan nævnes det på tjenestemandsvilkår eller på tjenestemandslignende vilkår ansatte personale ved åndssvageforsorgen, børne- og ungdomsforsorgen, mødrehjælpen, finseninstituttet og radiumstationen, folkekirken, amterne, Århus universitet, kommunale gymnasieskoler, handelsskoler og tekniske skoler.

Også efter udskillelsen af pensionsreglerne til en særlig lov vil pensionsvilkårene være en væsentlig bestanddel af tjenestemændenes samlede ansættelsesvilkår, og man finder derfor, at det fortsat i loven bør bestemmes, at centralorganisationerne tilsammen skal give ikke alene samtlige statstjenestemænd, men også pensionerede tjenestemænd adgang til medlemskab, jfr. lovudkastets § 39, stk. 2.

Det er kommissionens opfattelse, at den nærmere udformning af forhandlingsreglerne bør ske i en hovedaftale, som ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet indgår med et begrænset antal centralorganisationer, der tilsammen opfylder det netop omtalte krav. Det følger af almindelige grundsætninger, at en indgået hovedaftale kun kan bestå, så længe de centralorganisationer, der er parter i den, kan godt-

gøre, at de repræsenterer flertallet af de ansatte tjenestemænd, og at der tilsikres de enkelte grupper ligelig repræsentation, ligesom der ikke kan indgås en hovedaftale med centralorganisationer, der ikke opfylder disse betingelser.

Det anses ikke for nødvendigt i loven at optage regler om etatsorganisationer, da det må være overladt til tjenestemændene selv at ordne deres organisationsforhold. De i lønnings- og pensionslovens § 21 indeholdte bestemmelser om etatsorganisationer i de enkelte styrelser og forbudet mod mere end 3 etatsorganisationer i hver styrelse har i øvrigt på en række områder medført vanskeligheder.

I hovedaftalen må der optages regler, som angiver, i hvilket omfang og på hvilke vilkår de organisationer, som er tilsluttet centralorganisationerne, kan forhandle spørgsmål, der alene angår vedkommende organisations medlemmer, jfr. udkastets § 39, stk. 3.

Til § 40.

Lønningsrådet har gennem årene fået en central placering som rådgivende organ for finansministeren og økonomiministeren og nu for ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen. Efter kommissionens opfattelse er det naturligt, at rådets stilling udbygges i forbindelse med den foreslåede nye tjenestemandsoverordning. Begrundelsen herfor er for det første, at udviklingen har vist nytten af et forum, i hvilket parterne i folketinget, administrationen og tjenestemandsoverordningerne drøfter vigtige ansættelsesvilkår med henblik på afgivelse af vejledende udtalelser. Dernæst betyder udkastet til ny tjenestemandsoverordning dels, at der administrativt skal fastsættes bestemmelser om visse forhold, der hidtil har været bestemt i loven, og dels at en række spørgsmål skal løses ved indgåelse af aftaler. Det forekommer derfor vigtigt, at der findes en særlig institution, der kan være rådgivende for administrationen og desuden virke som forum for drøftelser af spørgsmål, om hvilke der ikke har kunnet opnås enighed ved forhandling mellem parterne.

I overensstemmelse hermed er der i lovudkastets § 40 foreslået adgang for såvel ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen som centralorganisationerne til at foranledige spørgsmål forelagt for lønningsrådet. Der vil herved blive skabt mulighed for, at såvel principielle spørgsmål som enkeltsager, om hvilke man ikke har kunnet forhandle sig til rette, indbringes for rådet.

Der må dog som følge af de opgaver, som efter lovudkastets § 42 er foreslået henlagt til voldgiftsretten i tjenestemandssager, foretages en sontring mellem de spørgsmål, der kan forhandles af lønningsrådet, og de spørgsmål, som henhører under vold-

giftsretten. Under voldgiftsrettens kompetence vil høre sager, der angår overtrædelse eller fortolkning af indgåede aftaler eller bestemmelser, som træder i stedet for aftaler. Sager af denne art kan følgelig ikke af parterne forelægges lønningsrådet.

Ved at bestemme, at det er ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og centralorganisationerne, der kan forelægge spørgsmål for lønningsrådet, er det hensigten at sikre, at forhandlingsmulighederne mellem ministerier og organisationer og mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og centralorganisationerne skal være udtømt, inden rådet bringes ind i sagen.

Til § 41.

Det er efter kommissionens opfattelse vigtigt, at der sikres lønningsrådet en sammensætning, der er tilstrækkeligt alsidig til, at rådet kan behandle de betydningsfulde spørgsmål, som lovudkastet forudsætter. I princippet har den bestående repræsentation af folketinget, administrationen og centralorganisationerne vist sig hensigtsmæssig, og man finder det endvidere formålstjenligt, at folketingsrepræsentationen fortsat så vidt muligt svarer til partistillingen i folketinget, således at spørgsmål, hvis videre behandling forudsætter folketingets medvirken, f. eks. ved tilvejebringelse af bevillinger, i lønningsrådet kan overvejes i overensstemmelse hermed. Ud fra samme synspunkt forekommer det rigtigst, at de stemmeberettigede repræsentanter for folketinget som hidtil ved afstemning er i flertal i forhold til repræsentanterne for administrationen og centralorganisationerne.

Der er ikke i lovudkastet foreslået et bestemt antal medlemmer, idet man foruden de nævnte hensyn også bør tilgodesee centralorganisationernes naturlige ønske om repræsentation for alle centralorganisationerne, som er parter i hovedaftalen. Efter den hidtil gældende ordning har der uden udvidelse af lønningsrådets samlede medlemstal og deraf følgende ændring af det indbyrdes vægtforhold mellem de enkelte grupper været adgang for alle 3 centralorganisationer og ved behandling af sager fra folkeskolens område tillige for Danmarks lærerforening. Denne ordning er kommet i stand ved brug af en stedfortræderplads og af muligheden for at tilkalde særligt sagkyndige, og den har efter det oplyste virket tilfredsstillende, men det må, navnlig i forbindelse med indførelsen af aftalesystemet, anses for naturligt, at samtlige centralorganisationer sikres en fast repræsentation. Det foreslås i udkastet overdraget ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen at fastsætte medlemstallet på grundlag af de af kommissionen anførte synspunkter.

Beskikkelse og valg til lønningsrådet er hidtil sket for 4 år ad gangen bortset fra formandsposten, som er besat ved kongelig udnævnelse uden tidsbegrænsning. Næstformanden er ligeledes kongelig udnævnt, men kun for 4 år ad gangen.

Kommissionen finder det bedst stemmende med lønningsrådets stilling og opgaver efter den nye ordning, at ministeren beskikker såvel formand og næstformand som repræsentanter for administrationen og centralorganisationerne for 4 år ad gangen. Den hidtidige praksis, hvorefter organisationsrepræsentanterne udpeges efter indstilling fra centralorganisationerne, bør lovfæstes. Samtidig forekommer det hensigtsmæssigt at bestemme, at organisationsrepræsentanter udtræder, når ny indstilling fremkommer fra vedkommende centralorganisation, hvorved der etableres en ordning svarende til den, der gælder for de folketingsvalgte medlemmer, der afgår, når de udtræder af tinget.

Til §§ 42-43.

Gennemførelse af kommissionens forslag om fastsættelse af tjenestemændenes løn- og andre ansættelsesvilkår ved aftaler vil gøre det nødvendigt samtidig at træffe bestemmelse om, hvorledes spørgsmål om påstået overtrædelse af eller uenighed om fortolkning af indgåede aftaler skal afgøres. I tilfælde, hvor bestemmelser fastsat af folketinget eller af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen er trådt i stedet for aftaler, kan der ligeledes opstå behov for en tilsvarende stillingtagen.

Efter kommissionens opfattelse vil den bestående voldgiftsret i tjenestemandssager være et velegnet organ til løsning af disse opgaver, og dens virksomhed bør i videst muligt omfang udøves efter regler, der svarer til, hvad der gælder for kollektive overenskomster på arbejdsmarkedet med hensyn til faglig voldgift og arbejdsretten.

Hidtil har kun centralorganisationer haft adgang til at indbringe sager for voldgiftsretten, hvilket kunne anses for naturligt under den hidtidige ensidige fastsættelse af ansættelsesvilkårene og vilkårene for udøvelse af forhandlingsret. Fremtidig bør begge parter i aftalerne være beføjet til at forlange voldgiftsrettens prøvelse. For så vidt angår aftaler, som ikke er indgået af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, forekommer det dog rigtigst at bestemme, at vedkommende minister kun kan indbringe sager for voldgiftsretten efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, idet det herved forudsættes, at alle forhandlingsmuligheder er udtømt, inden voldgiftsretten påkender sagen.

Til § 44.

Lovudkastets § 44 træder i stedet for lønnings- og pensionslovens § 19. Den udvidelse af voldgiftsrettens kompetence, som er foreslået i udkastets § 42, gør det naturligt at afgrænse adgangen til domstolsprøvelse under hensyntagen hertil.

Indbringelse for domstolene i henhold til § 44 kan herefter som hovedregel ske for så vidt angår krav der støttes på tjenestemandsløven uden at være baseret på indgåede aftaler eller bestemmelser, der træder i stedet for aftaler, jfr. udkastets §§ 35-37 og § 42. Beføjet til at anlægge sag vil være såvel den enkelte tjenestemand som en tjenestemandsoorganisation.

Derudover må en tjenestemand kunne anlægge sag om spørgsmål, der angår indgåede aftaler eller bestemmelser, der træder i stedet for aftaler, såfremt vedkommende centralorganisation tilkendegiver, at den ikke agter at indbringe sagen for voldgiftsretten.

Herved sikres der adgang til i alle tilfælde at få opståede tvister afgjort enten ved voldgiftsretten eller ved domstolene. Derimod er det ikke hensigtsmæssigt at åbne mulighed for domstolsprøvelse af voldgiftsrettens afgørelser, da disse efter kommissionens opfattelse bør være endelige, ligesom det er tilfældet for tilsvarende afgørelser truffet for så vidt angår kollektive overenskomster.

På tilsvarende måde, som lønnings- og pensionslovens § 19, stk. 2, har fastsat frister for udtagelse af stævning, er det fundet hensigtsmæssigt at optage en frist på 6 måneder i udkastets § 44, stk. 2. Da der både kan være tale om afgørelser truffet af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og af andre ministre, eventuelt efter forelæggelse for ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, er det foreslået, at fristen regnes fra den endelige administrative afgørelse.

Det bemærkes, at såfremt der skulle opstå tilfælde, hvor et spørgsmål søges indbragt for voldgiftsretten, men denne afviser sagen, fordi den anser sig for inkompetent, må det anses for rigtigst, at fristen for udtagelse af stævning ved domstolene regnes fra tidspunktet for voldgiftsrettens afvisning.

Til § 45.

I lønnings- og pensionslovens § 28 er der hjemmel til at yde en tjenestemand, der af helbredshensyn eller af anden ham utilregnelig årsag overgår til lavere lønnet stilling, et personligt tillæg til hel eller delvis dækning af lønnedgangen. Bestemmelsen indeholder ikke regler om, hvorvidt en tjenestemand under visse betingelser er pligtig at overtage en lavere lønnet stilling, eller om sådan overtagelse

kun kan ske efter ansøgning. Ved beregning af det personlige tillæg tages der udgangspunkt i de regler, som lønnings- og pensionslovens § 27 indeholder om lønmæssig indplacering ved nedrykning, således at kun det herefter manglende beløb kan dækkes helt eller delvis.

Der vil efter kommissionens opfattelse fortsat være behov for en bestemmelse om personligt tillæg ved nedrykning, og når denne sker af tjenestemanden utilregnelige årsager, bør der ydes fuld dækning for løntabet ved overgangen, således som det efter de for kommissionen foreliggende oplysninger også er sket i praksis.

Kommissionen finder endvidere, at en tjenestemand bør have pligt til mod økonomisk skadesløsholdelse at overtage en anden stilling, når han som følge af ændringer i hans forhold ikke længere er egnet til at varetage den hidtidige stilling. I overensstemmelse hermed er der i lovudkastets § 12 optaget en bestemmelse, der giver hjemmel for en sådan overflytning inden eller uden for tjenestemandens hidtidige ansættelsesområde.

Bestemmelsen om personlige tillæg i udkastets § 45, stk. 1, vil herefter omfatte såvel de i udkastets § 12 omhandlede pligtige nedrykninger som nedrykninger af utilregnelige årsager, der sker efter ansøgning.

Beregningen af personlige tillæg må som hidtil foregå på grundlag af den konstaterede lønning. Da tjenestemændenes lønninger og stillinger-nes lønmæssige placering fremtidig foreslås fastsat ved aftale, og regler om tillæggelse af lønanciennitet ligeledes vil høre under aftaleområdet, jfr. udkastets §§ 35-37, må de personlige tillæg herefter beregnes på grundlag af de aftalte lønninger og indgåede aftaler om tillæggelse af lønningsanciennitet ved overgang mellem stillinger.

Regler om bortfald af personlige tillæg er nu fastsat i lønnings- og pensionslovens § 29, stk. 2, i hvilket der både er taget stilling til personlige tillæg, der er ydet efter § 28 og personlige tillæg med anden hjemmel. Da sådanne andre tillæg fremtidig må bero på aftale, såvel med hensyn til regler for at opnå dem som i relation til aftrapning og bortfald, er det kun anset for nødvendigt at optage en bestemmelse i lovudkastets § 45, stk. 2, for så vidt angår lovhjemlede personlige tillæg efter udkastets § 45, stk. 1, hvorefter sådanne tillæg bortfalder ved overgang til højere løntrin.

Til §• 46.

Kommissionen har ladet foretage en opgørelse over de i perioden oktober 1965—april 1967 i

henhold til lønnings- og pensionslovens § 33 ydede lønningsforskud for at konstatere, hvilke behov der fortrinsvis gøres gældende ved indgivelse af ansøgning om lønningsforskud. Det har herved vist sig, at forskud i forbindelse med opnåelse af bolig udgør mere end 80 pct. af samtlige sager. Af de resterende sager angår et betydeligt antal ansøgninger om forskud til vedligeholdelse eller forbedring af tidligere erhvervede boliger.

Boligformål under ét er således nu det helt dominerende område for lønforskudssager, medens økonomiske vanskeligheder som følge af sygdom, dødsfald og afslutning af børns uddannelse m. v., der oprindeligt regnedes for de vigtigste trangssager, nu kun indtager en meget tilbagetrukket plads.

Denne udvikling er naturlig på baggrund af tjenestemændenes stigende realløn og samfundets forbedrede sociale tryghedsordninger, og man kunne overveje, om adgangen til forskud bør opretholdes. Til støtte for en ophævelse kunne anføres, at hjælp fra staten som arbejdsgiver til opnåelse af anden bolig fortrinsvis bør ydes i forbindelse med ændring af tjenestested og derfor passende kunne indpasses i de aftaler om flyttegodtgørelse, som efter udkastet skal indgå mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og centralorganisationerne. Behov for økonomisk støtte til tjenestemænds erhvervelse af passende bolig i tilfælde, der opstår af andre grunde end ved ændring af tjenestested, burde efter tilsvarende synspunkter dækkes efter de regler, som gælder for befolkningen i øvrigt.

Repræsentanter for såvel administrationen som organisationerne har dog gjort gældende, at åbenbare trangstilfælde fremdeles kan opstå også af de grunde, som ligger inden for lønnings- og pensionslovens oprindelige forudsætninger, og at staten må være interesseret i, at tjenestemænd i nød, som ikke opfylder de vedtægtsmæssige betingelser for lån i tjenestemændenes låneforeninger, har mulighed for en betryggende og kontrolleret sanering af deres økonomiske forhold i stedet for at risikere udnyttelse fra private långiveres side.

Under hensyn hertil vil det efter kommissionens opfattelse være urigtigt at ophæve lovhjemmelen for ydelse af lønforskud, men det bør understreges, at kun klare trangstilfælde, hvor tjenestemænd er afskåret fra anden hjælp, bør kunne komme i betragtning, og det foreslås derfor indføjet i lovbestemmelsen, at forskud kun kan ydes under ganske særlige omstændigheder.

Vilkårene for lønforskud foreslås fastsat af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, hvor-

ved det bliver muligt at tilpasse betingelserne til de skiftende vilkår for optagelse af almindelige lån.

Til § 47.

Adgangen til at opnå lån i låneforeninger mod afgivelse af forskrivning i henhold til lønnings- og pensionslovens § 34 på løn som sikkerhed har efter foreliggende oplysninger virket tilfredsstillende, efter at der i overensstemmelse med forslag fra tidligere lønningskommissioner efterhånden har fundet en begrænsning sted med hensyn til de låneforeninger, som kan yde lån mod forskrivning. Som hovedregel kan nu kun de af tjenestemandsoorganisationerne etablerede låneforeninger yde lån mod forskrivning på tjenestemandens løn, og erfaringerne har vist, at der herigennem er tilstrækkelig mulighed for under betryggende former at dække tjenestemandens almindelige finansieringsbehov.

Den i lønnings- og pensionslovens § 34 indeholdte bestemmelse foreslås derfor opretholdt i lovudkastets § 47, stk. 1, men således at der som følge af den stedfundne udvikling indføres en bestemmelse om, at forskrivning på løn kun kan noteres hos den udbetalende myndighed, når den er udstedt til et ved aftale mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og centralorganisationerne anerkendt låneinstitut.

Det i lønnings- og pensionslovens § 35 fastsatte forbud mod bortgivelse, salg eller pantsætning af endnu ikke udbetalt løn bortset fra de ovenfor nævnte lønforskrivninger er medtaget i udkastets § 47, stk. 2, i omredigeret form. Den bestående henvisning til retsplejelovens bestemmelser om udlæg og arrest er udgået som overflødig.

Til § 48.

Regler om adgang til at træde uden for nummer samt om tjenestefrihed og nedsat tjeneste findes i lønnings- og pensionslovens §§ 10, 13 og 16.

Inden for de i §§ 10 og 13 angivne rammer har der i praksis dannet sig en række muligheder, hvor tilladelse til at træde uden for nummer uden lønning og med fradrag i anciennitet danner grænse til den ene side, og tjenestefrihed med bevarelse af lønning og anciennitet er grænse til den anden side. Imellem disse yderpunkter forekommer bl. a. tilladelse til at træde uden for nummer med hjemmel på normeringslov for at bevare anciennitet og tjenestefrihed med delvis løn eller mod at betale vikar.

Kommissionen finder det hensigtsmæssigt at samle disse bestemmelser og samtidig skabe grundlag for ensartede retningslinier, der bl. a. kan træde i stedet for den hidtidige normeringslovprocedure

med hensyn til tilvejebringelse af hjemmel for bevarelse af anciennitet i en række enkelttilfælde.

I overensstemmelse hermed foreslås der i lovudkastets § 48, stk. 1 og 2, gennemført en ordning, hvorefter de nævnte forskellige former for fraværelse samles under fællesbetegnelsen tjenestefrihed. I stk. 1 anføres tjenestefrihed uden løn og uden anciennitet, som vedkommende minister, eller den han bemyndiger dertil, efter skøn kan give for en periode af mindst 1 måneds og højst 3 års varighed. Dette svarer til den i lønnings- og pensionslovens § 10 hjemlede adgang til at træde uden for nummer, og 1 måned som minimum er valgt for at undgå fradrag i ancienniteten med brøkdele af en måned.

Efter udkastets stk. 2 skal der af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen fastsættes retningslinier for tjenestefrihed, som ydes på andre vilkår. Der vil her på linie med de efter gældende praksis bestående muligheder kunne fastsættes regler om fraværelser med hel eller delvis løn og med løn mod betaling af vikar.

De formål, til hvilke tjenestefrihed kan gives efter stk. 1 og 2, vil som hidtil kunne være af meget varierende karakter såsom midlertidig ansættelse i anden stilling inden eller uden for det offentlige, fortsat uddannelse, herunder studieophold, samt fraværelser forårsaget af tillidshverv eller af private forhold. De vilkår, som fastsættes, må i overensstemmelse med praksis navnlig være afhængige af vedkommende styrelses interesse i de formål, der ligger til grund for ansøgningen.

Nedsat tjeneste kan efter lønnings- og pensionslovens § 16 kun indrømmes kvindelige tjenestemænd med forsørgerpligt over for børn under 18 år. Velmotiverede andragender om nedsat tjenestetid kan også fremkomme med anden baggrund f. eks. som følge af svigtende helbred, og for at undgå tilvejebringelse af lovhjemmel i hvert enkelt tilfælde foreslås der etableret en generel hjemmel.

Imødekomme af andragender om nedsat tjeneste forudsætter som hidtil, at det er foreneligt med tjenestens tarv, og der må i så henseende påregnes at være forskelle mellem ministerierne og inden for forskellige institutioner under samme ministerium. Ved at tilvejebringe en hjemmel som den foreslåede bliver det muligt at tilpasse sig udviklingen, og ordningen vil i visse tilfælde kunne medvirke til at sikre opretholdelse af tjenestemandsansættelsen, når der fremkommer velbegrundede ansøgninger om nedsat tjenestetid, der ikke har kunnet imødekommes efter de hidtil gældende regler.

Spørgsmål om hel eller delvis bevarelse af løn og lønanciennitet kan opstå både efter udkastets

stk. 2 og stk. 3. Som nævnt har en række af disse tilfælde hidtil forudsat tilvejebringelse af hjemmel på normeringslov, hvilket i praksis er sket efter forelæggelse for lønningsrådet. Kommissionen finder det ikke påkrævet at fastholde kravet om lovhjemmel i de enkelte tilfælde, men for at sikre indseende med de retningslinier, der fastsættes, foreslås det i udkastets stk. 4 bestemt, at en udtalelse indhentes fra lønningsrådet.

Til § 49.

Foruden bestemmelse om lovens ikrafttræden indeholder denne paragraf en præcisering af allerede ansatte tjenestemænds retsstilling. I overensstemmelse med det af kommissionen i betænkningens kapitel 3, afsnit 2, punkt 4, anførte hovedsynspunkt om adgang til ændringer i tjenestemandsstillingens omfang og beskaffenhed, er det hensigten, at nyordningen kun skal gælde for fremtiden. Den tjenestemand, som forbliver i sin hidtidige stilling, vil også efter overgangen til den ny tjenestemandsslov have sikkerhed for, at hans retsstilling på dette punkt baseres på de hidtil gældende regler. Dette gælder såvel med hensyn til forandringer i hans tjenesteforretningers omfang og beskaffenhed som ved eventuel inddragelse af hans stilling og dermed krav på ventepenge, hvis der ikke tilbydes ham en anden passende stilling.

Til § 50.

Hovedformålet med gennemførelsen af en ny tjenestemandsslov er at bane vej for en modernisering og smidiggørelse af tjenestemandssystemet. Dette formål kommer kun i begrænset omfang til udtryk i selve ordlyden af de bestemmelser, som

lovudkastet indeholder, idet bestemmelserne for hovedpartens vedkommende kun skal danne grundlaget for nye regler, der som hovedregel fastsættes ved aftale, men i en vis udstrækning også ved lov eller administrativ forskrift.

Samtidig med at der stilles forslag om ophævelse af lønnings- og pensionsloven, og lov om normering og klassificering af statstjenestemandsstillinger, er det derfor nødvendigt at skabe grundlag for en ordning af overgangsmæssig karakter, der sikrer at hidtil gældende bestemmelser forbliver i kraft, indtil nye bestemmelser er blevet til på den i lovudkastet angivne måde.

Det kan ikke på forhånd angives med sikkerhed, hvor lang overgangsperioden bliver, da det drejer sig om et omfattende kompleks af regler. For aftaleområdets vedkommende, vil udviklingen naturligt blive bestemt af, i hvilken rækkefølge og i hvilken takt tjenestemændenes centralorganisationer fremlægger forslag som forhandlingsgrundlag, idet der selvsagt er pligt for administrationen til at gå ind i forhandlinger med henblik på indgåelse af aftaler, når oplæg hertil foreligger.

Tilbage bliver enkelte bestemmelser i den hidtidige tjenestemandsslovgivning, som ikke påregnes inddraget under den ny tjenestemandsslov eller pensionslov, men derimod overført til andre fagministeriers administration.

For at sikre en samlet fremstilling af overgangsreglerne foreslås ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen bemyndiget til at udstede bekendtgørelse om, hvilke af de hidtidige bestemmelser, der indtil videre forbliver i kraft, og fra hvilke tidspunkter de bortfalder eller ophæves.

Sammenstilling af bestemmelserne i udkast til lov om statens tjenestemænd med dertil svarende bestemmelser i lov om lønninger og pensioner m. v. til statens tjenestemænd.

Udkastets bestemmelser er anført i rækkefølgen §§ 1-52 i venstre side, lønnings- og pensionslovens bestemmelser i højre side.

Bestemmelser i udkastet, som er direkte sammenlignelige med lønnings- og pensionslovens bestemmelser, er anbragt over for hinanden.

2 vandrette streger i modsat side af et tekststykke angiver, at bestemmelsen ikke genfindes i udkastet, henholdsvis loven.

Lovudkastet.

Gældende lov.

1. del.

Almindelige bestemmelser.

Kap. 1. Lovens område.

§ 1. Som statens tjenestemand anses enhver, der er ansat i statens tjeneste efter reglerne i denne lov.

1. Om begrebet tjenestemand.

§ 1. Som statens tjenestemand anses enhver, der varigt og som livsgerning har ansættelse i statens tjeneste i en i lov om normering og klassificering af statstjenestemandsstillinger omhandlet stilling, for hvilken lønning er fastsat i denne lov til en fast årlig sum. Under begrebet tjenestemand henregnes ikke elever, medhjælpere eller aspiranter (jfr. § 5).

Kap. 2. Ansættelse.

§ 2. Ansættelse som tjenestemænd sker i følgende former:

- 1) Varig ansættelse.
- 2) Ansættelse på prøve med senere varig ansættelse for øje.
- 3) Ansættelse på åremål.

§ 3. Tjenestemænd udnævnes enten af kongen eller af vedkommende minister, der dog ved bekendtgørelse helt eller delvis kan overlade udnævnelseskompetencen til andre. Det fastsættes ved lov, hvilke tjenestemænd der udnævnes af kongen.

5. Om tjenestemandens ansættelse og afskedigelse.

§ 6. Hvor der ikke i lov om normering og klassificering af statstjenestemandsstillinger er truffet særlig bestemmelse, gælder følgende regler om tjenestemænds ansættelse:

Tjenestemænd i 18. og 20.-30. lønningsklasse udnævnes af kongen; andre tjenestemænd ansættes af pågældende minister, idet dog tjenestemænd i 1.-7. lønningsklasse an-

sættes af chefen enten for pågældende centralstyrelse eller pågældende institution. Det fastsættes af finansministeren, i hvilke styrelser den nævnte ansættelsesret skal udøves af centralstyrelsens eller institutionens chef. Spørgsmål om forståelse af foranstående bestemmelse afgøres endeligt af finansministeren.

§6.

§ 4. Ansættelse som tjenestemand forudsætter, at vedkommende efter sin alder, helbredstilstand og uddannelse er i stand til at bestride tjenesten i den pågældende stilling. Hvor betingelser med hensyn til alder, helbredstilstand og uddannelse ikke er fastsat i den øvrige lovgivning eller i medfør af denne, kan sådanne betingelser fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen. Regler herom, der kun skal omfatte bestemte grupper af tjenestemænd, fastsættes dog af vedkommende minister eller den, han bemyndiger dertil, efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Stk. 3. Ansættelse som sekretær er betinget af, at vedkommende har bestået den fuldstændige juridiske, den statsvidenskabelige eller anden afsluttende embedseksamen fra universiteterne, andre højere læreanstalter under undervisningsministeriet eller landbohøjskolen. Finansministeriet kan efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet tillade ansættelse som sekretær af personer med anden videregående uddannelse end den foran nævnte, hvor sådan uddannelse i særlig grad gør vedkommende egnet til tjeneste i pågældende styrelsesgren.

Stk. 4. Ansættelse som ingeniør eller konstruktør er betinget af, at vedkommende har afgangsbetegnelse fra et af staten godkendt teknikum henholdsvis fra en statsanerkendt bygmesterskole eller kan dokumentere en i udlandet erhvervet uddannelse svarende hertil.

Stk. 6. Den første ansættelse i tjenestemandsstilling eller genansættelse i sådan efter afskedigelse er betinget af tilfredsstillende helbredsattest, idet dog ansættelse af personer med invaliditeter eller helbredsmangler, der vel ikke er til hinder for, at den pågældende kan bestride pågældende tjenestemandsstilling, men dog medfører forøget risiko med hensyn til sygdom og for tidlig afgang fra tjenesten, vil kunne finde sted efter bestemmelse af vedkommende minister på de i § 13, stk. 6, jfr. § 50, stk. 2, nævnte vilkår.

2. Om opslag af tjenestemandsstillinger.

§ 5. Ansættelse som tjenestemand sker efter offentligt opslag, medmindre den pågældende ansættes efter forudgående ansættelse på prøve.

§ 2. Ansættelse i tjenestemandsstillinger, hvis antal er fastsat i lov om normering og klassificering af statstjenestemandsstillinger eller anden særlig lov, sker efter opslag; dog kan finansministeren efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet bestemme, at visse grupper af tjenestestillinger er undtagne fra denne regel.

Lovudkastet.

Stk. 2. Opslaget skal angive ansættelsesområdet og stillingens betegnelse samt den for tiden for stillingen gældende lønramme og det for tiden gældende tjenestested.

Stk. 3. Efter anmodning meddeles der ansøgere og organisationer, hvis medlemmer er naturlige ansøgere til stillingen, oplysning om ansøgernes navne.

Stk. 4. Hvor ikke ganske særlige forhold er til stede, må ansøgningsfristen ikke være mindre end 14 dage.

Stk. 5. Hvis ansættelsesmyndigheden skønner, at ingen af de ansøgere, der rettidigt har meldt sig til en opslået stilling, er tilstrækkeligt egnet til stillingen, eller at man ved fornyet opslag kan fremskaffe ansøgning fra mere kvalificerede ansøgere, skal stillingen opslås på ny.

Stk. 6. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen fastsætter nærmere regler om fremgangsmåden ved opslag og kan efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet fastsætte undtagelser fra reglerne i stk. 1 og 2.

§ 6. Første varige ansættelse sker efter forudgående ansættelse på prøve.

Stk. 2. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet fastsætte undtagelser fra reglen i stk. 1.

Gældende lov.

Stk. 2. Ansøgeren har ret til at få oplysning om ansøgernes navne. Tilsvarende gælder anerkendte organisationer, hvis medlemmer er naturlige ansøgere til pågældende stilling, for så vidt de fremsætter anmodning herom over for vedkommende styrelse. Offentliggørelse af disse oplysninger kan kun finde sted med pågældende styrelses samtykke.

Stk. 3. For så vidt ikke ganske særlige forhold er til stede, må ansøgningsfristen ikke være mindre end 14 dage.

Stk. 4. Hvis ansættelsesmyndigheden skønner, at ingen af de ansøgere, der rettidigt har meldt sig til en opslået stilling, er tilstrækkelig egnet til stillingen, eller at man ved fornyet opslag kan fremskaffe ansøgning fra mere kvalificerede ansøgere, skal stillingen opslås på ny.

§6.

Stk. 5. Første ansættelse i tjenestemandsstilling i 1.-20. lønningsklasse er betinget af mindst 2 års tilfredsstillende aspiranttjeneste efter det 19. år. Aspiranttjeneste efter det fyldte 21. år vil, såfremt aspirantlønnen har andraget et beløb svarende til den fulde netto-begyndelsesløn for pågældende tjenestemandsstilling, ved senere ansættelse i tjenestemandsstillingen være at medregne i lønningsancienniteten. Sygeperioder m.v. i aspiranttiden fradrages efter regler, der fastsættes af finansministeren.

§6.

Stk. 7. Har sygeplejersker, plejere eller plejersker helt eller delvis erholdt deres uddannelse på et af statens hospitaler, træder denne uddannelsestid, bortset fra det første års elevtid, i stedet for aspiranttjeneste af tilsvarende varighed. Er uddannelsen sket på et kommunalt eller et privat hospital, der af sundhedsstyrelsen er anerkendt som uddan-

nelsessted, kan uddannelsestiden med samme begrænsning som foran nævnt også træde i stedet, for aspiranttjeneste af tilsvarende varighed, men fast ansættelse er da betinget af, at den pågældende har forrettet tilfredsstillende prøvetjeneste i mindst 3, højst 12 måneder. I prøvetiden ydes der samme løn, som vedkommende ville få udbetalt ved fast ansættelse i stillingen. Hvis fast ansættelse opnås, medregnes prøvetiden i vedkommendes lønnings- og pensionsanciennitet.

Stk. 3. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen fastsætter regler om prøveansættelsen, herunder om uddannelse og om konstatering af udfaldet. Regler herom, der kun skal gælde for bestemte grupper af tjenestemænd, fastsættes dog af vedkommende minister eller den, han bemyndiger dertil, efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

§ 7. Det bestemmes ved lov, hvilke stillinger der kan besættes på åremål samt åremålets længde.

§ 8. Når en tjenestemand søger en ledig stilling, skal hans hidtidig nærmeste overordnede chef afgive en skriftlig bedømmelse af tjenestemanden til ansættelsesmyndigheden, og tjenestemanden skal have udleveret en afskrift af bedømmelsen.

StJc. 2. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan fastsætte nærmere bestemmelser om forfremmelsessagers behandling, herunder om grundlaget for personalebedømmelse. Regler herom, der kun skal gælde for bestemte grupper af tjenestemænd, kan dog fastsættes af vedkommende minister eller den, han bemyndiger dertil, efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

§ 26. En tjenestemand, der er ansøger til en ledig advancementsstilling, har ret til gennem en afskrift at blive gjort bekendt med de foresattes påtegninger på ansøgningen. I de tilfælde, hvor en foresats udtalelser går ud på, at tjenestemanden anses for uegnet til den ansøgte stilling, skal påtegningen indeholde oplysning om, hvori uegnetheden består.

Stk. 2. Til behandling af sager vedrørende bedømmelsen af en ansøgers tjenstlige og personlige kvalifikationer til en ansøgt stilling kan der inden for de enkelte styrelser oprettes et personalenævn, bestående af repræsentanter for styrelsen og de forhandlingsberettigede tjenestemandsoverordnede. For nævnet forelægges sådanne sager, hvor der fra en tjenestemand foreligger indsigelse mod en af hans foresatte givne påtegning på hans ansøgning om forfremmelse. Spørgsmål af den her omhandlede art kan kun indbringes for personalenævnet gennem vedkommende forhandlingsberettigede tjenestemandsoverordnede.

Lovudkastet.

§ 9. Tjenestemanden modtager et ansættelsesbrev med angivelse af stillingsbetegnelse og ansættelsesområde.

Stk. 2. Samtidig meddeles det tjenestemanden, efter hvilken lønramme han for tiden aflønnes, og på hvilket tjenestested han indtil videre skal forrette tjeneste.

Sik. 3. Ingen kan samtidig være varigt ansat i mere end én tjenestemandsstilling.

Kap. 3. Tjenestemandens pligter.

§ 10. Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

Stk. 2. Tjenestemanden skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som han i medfør af sin stilling bliver bekendt med,

Gældende lov.

Stk. 3. De nærmere regler for nævnets sammensætning og virksomhed fastsættes af vedkommende minister efter forhandling med finansministeren.

§ 7. Ved enhver ansættelse som statstjenestemand tilstilles der af den ansættende myndighed tjenestemanden et ansættelsesbrev, som udstedes uden gebyr. Ingen kan erholde ansættelse i mere end én tjenestemandsstilling.

(Jfr. § 7, stk. 1)

§7.

Stk. 2. Enhver tjenestemand skal ved sin første ansættelse, inden stillingen overtages, underskrive en erklæring, hvori han på ære og samvittighed lover at opfylde sine tjenesteplichter med trofasthed og nidkærhed. De af kongen udnævnte tjenestemænd afgiver desuden en højtidelig forsikring om at ville holde grundloven.

Stk. 3. Yderligere løfter og forsikringer kan kun forlanges af tjenestemanden, for så vidt tjenestens særlige art gør det påkrævet.

3. Om tjenestemandens pligter.

§ 3. Tjenestemanden skal i alle anliggender samvittighedsfuldt overholde de for hans tjenestestilling givne love, anordninger og forskrifter. Han skal i sine forhold i og uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som hans stilling kræver.

Stk. 2. Tjenestemanden er endvidere ved udførelsen af sine tjenestehandlinger pligtig at påse overholdelsen af den gældende lovgivning og andre for vedkommende forhold givne forskrifter.

Stk. 3. Tjenestemanden skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som han i sin tjenestemandsstilling medfør bliver

og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver ham foreskrevet. Tavshedspligten ophører ikke med hans udtræden af tjenesten.

§ 11. Inden for sit ansættelsesområde har en tjenestemand pligt til at gøre midlertidig tjeneste i en stilling, der er sideordnet med eller højere end hans egen.

bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver ham foreskrevet af hans foresatte. Tavshedspligten ophører ikke med hans udtræden af tjenesten.

6. Om konstitution.

§ 12. En tjenestemand er til enhver tid pligtig at gøre midlertidig tjeneste i højere stilling end hans egen inden for samme tjenestegren. Med hensyn til stillingen som højestere dommer gælder bestemmelsen i § 44, 1. punktum, i lov om rettens pleje af 11. april 1916 med senere ændringer.

Stk. 2. Varer sådan tjeneste ikke ud over 4 uger, hvad enten konstitution foreligger eller ikke, får tjenestemanden ikke ret til nogen del af den højere stillings indtægter. Varer tjenesten derimod over 4 uger, får den fungerende for hele funktionstiden foruden sin egen stillings løn ret til forskellen mellem den for hans egen stilling gældende lønning og den lønning, han ville opnå ved udnævnelse i den højere stilling. Funktionsvederlag kan oppebæres ved siden af godtgørelse for udkommando til fremmed sted, hvilken beregnes efter den højere tjenestestilling. Ferie- og sygedage inden for funktionstiden fradrages såvel ved afgørelsen af, om funktionsvederlag skal ydes, som ved vederlagets beregning; fradrag som foran nævnt finder dog ikke sted for den del af funktionsperioden, der strækker sig ud over 3 måneder, dog således, at sygdom ud over 4 uger fradrages ved vederlagets beregning. Funktionsvederlag ydes ikke, når den fungerende tjenestemand ikke opfylder de i lovgivningen fastsatte betingelser for fast ansættelse i den højere stilling.

Stk. 3. Den i højere stilling fungerende tjenestemand oppebærer i alle tilfælde for sin funktionstid de med stillingen forbundne særlige godtgørelser for de ved tjenesten foranledigede udgifter, såsom befordringsgodtgørelse, ligesom der tilkommer ham rejsedækkelse som fastsat for den højere stilling. De med stillingen forbundne uvisse indtægter oppebæres af den fungerende, hvis stillingen er ledig eller dens indehaver suspenderet eller trådt uden for nummer, og det kan administrativt bestemmes, at disse indtægter også i andre tilfælde af funktion eller konstitution,

såsom under sygdom og ferie, helt eller delvis skal tilfalde den fungerende. Tilsvarende gælder, for så vidt angår repræsentationstillæg, der måtte være forbundet med den højere stilling, samt sådanne honorarer, der er knyttet til den højere stilling uden hensyn til, hvem der er indehaveren af denne.

Stk. 4. Vederlag for afsavn af uvisse indtægter kan efter styrelsens nærmere bestemmelse og beregning ydes en i højere stilling fungerende tjenestemand, hvis han efter foranstående regler ikke oppebærer noget vederlag for denne tjeneste, eller hvis vederlaget udgør et mindre beløb end de indtægter af nævnte art, som han har måttet opgive; i sidste tilfælde udbetales vederlaget kun med det overskydende beløb.

Stk. 5. Vederlag efter nærværende paragraf vil kun kunne ydes, hvor der foreligger funktion i en normeret stilling, dog at der af vedkommende minister, efter at sagen har været forelagt lønningsrådet til udtalelse, vil kunne fastsættes undtagelse herfra, når pågældende funktion har været mindst 2 måneder.

Stk. 6. Den, som uden at være tjenestemand konstitueres i en stilling, får efter styrelsens nærmere skøn tillagt et vederlag, der højst kan udgøre aspirantlønnen i den pågældende stilling.

Stk. 7. Når en tjenestemand samtidig med at varetage sin egen tjenestestilling, konstitueres i en anden stilling, kan der af pågældende minister efter forhandling med finansministeren i det enkelte tilfælde tilstås ham et funktionsvederlag. Dette vederlag kan højst andrage en tredjedel af den lønning, som tjenestemanden i vedkommende tidsrum ville opnå ved udnævnelse i den stilling, i hvilken konstitution er sket.

Sik. 8. Såfremt en tjenestemand udfører tjeneste, hvad enten konstitution foreligger eller ej, i en stilling uden for hans egen tjenestegren, kan der for sådan tjeneste ydes ham vederlag beregnet efter reglerne i stk. 2-5. Såfremt den pågældende tjenestemand i funktionstiden ikke oppebærer løn i sin hidtidige stilling eller andre særlige forhold taler derfor, kan vederlaget fastsættes efter reglen i stk. 6, dog således at den fulde lønning for den højere stilling opnås efter 3 måneders forløb.

Lovudkastet.

§ 12. Inden for sit ansættelsesområde har en tjenestemand pligt til at underkaste sig sådanne forandringer i hans tjenesteforretningers omfang og beskaffenhed, der ikke ændrer tjenestens karakter, og som ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anses for passende for ham. I samme omfang kan det pålægges ham at overtage en anden stilling.

Stic. 2. Såfremt ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform gør det nødvendigt, kan det med tilslutning af det i § 13 omhandlede nævn pålægges en tjenestemand at overtage en stilling uden for hans hidtidige ansættelsesområde, i hvilken tjenesten efter sin karakter svarer til hans hidtidige stilling, og som må anses for passende for ham.

Stk. 3. Hvis en varigt ansat tjenestemand under 60 år af helbredsmæssige grunde bliver uegnet til at varetage tjenesten i sin stilling, kan det pålægges ham at overtage en stilling inden for hans hidtidige ansættelsesområde, som må anses for passende for ham. Med tilslutning af det i § 13 omhandlede nævn kan det endvidere pålægges ham at overtage en passende stilling uden for hans hidtidige ansættelsesområde.

Stk. 4 Den der ansættes på åremål, og som i forvejen er tjenestemand, har ved åremålets udløb eller ved ansættelsens ophør af anden ham utilregnelig årsag pligt til at overtage et andet passende arbejdsområde inden eller uden for hans tidligere ansættelsesområde.

§ 13. Til behandling af sager om overtagelse af en stilling uden for en tjenstemands hidtidige ansættelsesområde efter § 12, stk. 2 og 3, eller om overtagelse af et andet passende arbejdsområde uden for en tjenstemands tidligere ansættelsesområde efter § 12, stk. 4, nedsætter ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen et nævn sammensat af en repræsentant for hver af de i § 39 nævnte centralorganisationer og et tilsvarende antal administrationsrepræsentanter.

Stk. 2. Bestemmelser om nævnets virksomhed fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Gældende lov.

§ 4. Enhver tjenestemand er pligtig at underkaste sig de forandringer i hans tjenesteforretningers omfang og beskaffenhed, som måtte blive bestemt, uden at det er forment, at noget dertil sigtende forbehold er optaget i hans ansættelsesbrev.

§ 14. Såfremt det af hensyn til udførelsen af tjenestepligterne skønnes nødvendigt at knytte tjenestebolig til stillingen, har tjenestemanden pligt til at bebo denne, så længe han beklæder stillingen, og til derefter at fraflytte den.

Stk. 2. Bestemmelser om indretning og vedligeholdelse af tjenesteboliger og om ind- og udflytning m. v. af sådanne boliger fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet. Tjenestemandens bidrag for anvendelse af tjenesteboligen fastsættes dog ved aftale i henhold til § 35, jfr. § 37.

15. Om tjenestebolig og tjenestejord m. v.

§ 36. Tjenestebolig kan alene indrettes for sådanne tjenestemænd, af hvem det forlanges, at de også uden for den egentlige tjenestetid skal føre et effektivt tilsyn med den virksomhed, de leder eller overvåger, samt i særlige tilfælde, hvor hensynet til tjenestens tarv på anden måde gør tjenestebolig påkrævet. Tjenesteboligen knyttes til tjenestestillingen.

Stk. 2. Til oprettelse af nye tjenesteboliger kræves hjemmel på finanslov. Med hjemmel på finanslov kan endvidere træffes bestemmelse om nedlæggelse af bestående tjenesteboliger.

Stk. 3. En tjenestemand er pligtig til at bebo en ham anvist tjenestebolig og underkaste sig de for disse boliger til enhver tid gældende bestemmelser, herunder bestemmelserne i det i henhold til stk. 6 udfærdigede regulativ. Beordres en tjenestemand, uden at forflyttelse foreligger, til at indflytte i eller udflytte af en anvist tjenestebolig, kan der tilstås ham godtgørelse efter reglerne i §99.

Stk. 4. For en tjenestemand, hvem der tildeles tjenestebolig med eller uden have, skal der i lønnen fradrages et boligbidrag, der fastsættes under hensyn til boligens størrelse, alder, kvalitet og udstyr. De nærmere regler om bidragets fastsættelse udfærdiges af finansministeren efter stedfunden forhandling med den pågældende forhandlingsberettigede centralorganisation af tjenestemænd. Ændringer i bidragets størrelse kan gennemføres efter regler, der på tilsvarende måde fastsættes af finansministeren. Der kan i enkelte tilfælde med lønningsrådets tilslutning dispenseres fra de fastsatte satser, når særlige forhold måtte gøre en lejenedsættelse rimelig. Hvor der ydes logi, uden at boligen har karakter af en selvstændig lejlighed, fastsættes fradraget af styrelsen under hensyn til stedets og logiets beskaffenhed.

Stk. 5. Den ydre og indre vedligeholdelse af tjenesteboliger påhviler staten. Skatter og afgifter, som påhviler staten som ejer af ejendomme, hvori en tjenestebolig er beliggende, udredes af staten uden refusion fra tjenestemanden. For tjenesteboliger med jordtilliggende fordeles skatter og afgifter efter vedkommende ministers nærmere be-

stemmelse, således at kun en til boligen svarende forholdsmæssig del udredes af staten, jfr. § 37, stk. 4.

Stk. 6. Af finansministeren udfærdiges efter forud indhentede erklæringer fra de interesserede styrelser og lønningsrådet et regulativ, indeholdende de almindelige bestemmelser vedrørende indflytning i, brug og vedligeholdelse af, tilsyn med samt aflevering af statens tjenesteboliger. Dette fællesregulativ kan af de enkelte styrelser, hvor særlige forhold gør sig gældende, suppleres med særregler alene gældende for den enkelte styrelse. Sådanne supplerende regulativbestemmelser fastsættes af pågældende minister efter forhandling med finansministeriet.

Stk. 7. Andre naturalydelse, såsom brændsel, gas og elektricitet samt forplejning med eller uden bolig, der måtte blive ydet en tjenestemand, skal denne betale i forhold til forbruget efter et af finansministeren udstedt reglement.

Stk. 8. For boliger med unormal stor lofts-højde vil der ved det i stk. 7 omtalte reglement kunne fastsættes et nedsat brændselsfradrag. For boliger, hvis udstrækning i væsentlig grad overstiger det for pågældende tjenestestilling normale, vil der, indtil byg-ningsforandring kan foretages, af finansmi-nisteren kunne foretages begrænsning af brændselsfradraget efter stk. 7.

§ 37. For brugen af tjenestejord skal der beregnes et årligt fradrag i lønnen. Dette fradrag fastsættes for et tidsrum af 5 år af pågældende minister for hver tjenestestil-lings vedkommende under hensyntagen til jordloddens størrelse, beskaffenhed, belig-genhed m. m. og skal omtrentlig svare til, hvad jordloden ved forsvarlig udnyttelse ordentligvis kan ventes at indbringe bruge-ren netto. Såfremt der for statens regning udføres grundforbedringsarbejder på tjene-stejorden, kan vurdering foretages uden for de sædvanlige tider.

Stk. 2. Såfremt en tjenestemand med på-gældende styrelses samtykke og under den-nes kontrol foretager grundforbedringsarbej-der for egen regning, kan der af styrelsen sikres tjenestemanden, at han i tilfælde af jordens afgivelse inden for et af styrelsen fastsat åremål, dog højst 15 år, af staten får

§ 15. Lejen for andre boliger, der af staten udlejes til tjenestemænd, fastsættes under hensyn til boligens størrelse, alder, kvalitet og udstyr. De nærmere regler herom fastsættes af ministeren for statens løn- og pensionsvæsen efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet.

godtgjort så stor en del af udgiften, som svarer til forholdet mellem de tilbageværende måneder af perioden og hele perioden. Det skal da ved opslag af pågældende stilling pålægges efterfølgeren at afdrage det af staten udredede beløb og forrente den til enhver tid resterende del med 5 pct. p.a. I den pågældende periode må fradraget efter stk. 1 fastsættes således, at den merværdi, som grundforbedringen udgør for tjenestejorden, kommer brugeren til gode.

Stk. 3. Hver minister, under hvis ministerium der findes stillinger med tjenestejord, udfærdiger nærmere regler for tjenestejordens forsvarlige behandling samt bestemmelser om tjenestejords aflevering fra formanden eller hans bo til eftermanden.

Stk. 4. Alle på tjeneste jorden hvilende skatter, afgifter og byrder udredes af brugeren.

§ 38. Boliger i ejendomme, der tilhører eller er lejet af staten, kan, for så vidt de ikke er tjenesteboliger, i hvilke en tjenestemand er pligtig at bo, af den styrelse, under hvilken den pågældende ejendom hører, udlejes til tjenestemænd til en under hensyn til boligens størrelse, alder, kvalitet og udstyr passende leje. De nærmere regler om lejefastsættelsen udfærdiges af finansministeren efter stedsfunden forhandling med den pågældende forhandlingsberettigede centralorganisation af tjenestemænd. Ændringer i lejen kan gennemføres efter regler, der på tilsvarende måde fastsættes af finansministeren.

16. Om uniforms- og beklædningsgenstande.

§ 39. Dersom uniforms- og beklædningsgenstande leveres det underordnede personale af hensyn til tjenestens særlige art, sker dette uden fradrag i lønnen. For de styrelsesgrene, hvor sådan levering finder sted, fastsættes af pågældende minister efter indhentet udtalelse af lønningsrådet i et uniformsregulativ de nærmere regler for tildelingen. Der kan ikke tilstås tjenestemænd, som i henhold til et sådant regulativ skal have udleveret uniforms- og beklædningsgenstande, men som efter ønske fritages herfor, nogen beklædningsgodtgørelse, lige så lidt som sådan godtgørelse i øvrigt kan tillægges nogen tjenestemand.

Stk. 2. Der bør over for overordnet personale kun pålægges uniformspligt for tjenestemandsgreupper eller dele af sådanne, hvor det efter tjenestens særlige art er fornødent. I de tilfælde, hvor det pålægges tjenestemanden at anvende uniform under tjenestens udførelse, ydes der et tilskud i forhold til en af styrelsen fastsat anskaffelsessum. Brugsperioden fastsættes ved et regulativ med hensyntagen til omfanget af den tjeneste, under hvilken uniform skal benyttes. Reglerne for statens tilskud til uniformsanskaffelser fastsættes i et regulativ, der forelægges lønningrådet til udtalelse. Ved anskaffelse af gallauniform ydes tilsvarende tilskud til tjenestemænd, der er pligtige at besidde en sådan uniform; det fastsættes af pågældende minister efter indhentet udtalelse fra lønningrådet, hvilke tjenestemænd der kan pålægges at anskaffe gallauniform.

Stk. 3. Når en tjenestemand's arbejde er af sådan art, at det medfører en ekstraordinær risiko for tilsmudsning eller beskadigelse af personalets beklædningsgenstande eller for ekstraordinært slid på disse, stilles der efter regler fastsat af finansministeren efter indhentet udtalelse fra lønningrådet beskyttelsesbeklædning (kitler o. lign.) til rådighed for tjenestemanden, hvad enten der er pålagt ham uniformspligt eller ikke.

Stk. 4. Reglerne i nærværende paragraf kan efter pågældende ministers nærmere bestemmelse bringes til anvendelse på medhjælpere og aspiranter.

17. Om godtgørelse for kontorhold.

§ 40. Enhver tjenestemand, hvem der fra statskassen er tillagt et årligt beløb i godtgørelse for kontorhold, er ved udgangen af hvert finansår pligtig at indgive til vedkommende ministerium specificerede oplysninger om de kontorudgifter, som han i årets løb har haft.

Stk. 2. Indtil videre fastsættes kontorholdsbeløbene ved bevilling på de årlige finanslove.

19. Om borgerlige og kommunale ombud.

§ 43. Tjenestemænd er pligtige at modtage borgerlige og kommunale ombud efter lovgivningens almindelige regler. Dog kan en tjenestemand af den minister, under hvem han hører, efter ansøgning fritages

§ 16. En tjenestemand kan efter ansøgning fritages for at overtage et borgerligt eller kommunalt ombud, når vedkommende minister finder det påkrævet af hensyn til tjenestens forsvarlige udførelse.

Lovudkastet.

Stk. 2. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen fastsætter de nærmere regler for, i hvilket omfang eventuelle udgifter til tjenestens udførelse under en tjenstemands fraværelse som følge af et borgerligt eller kommunalt ombud kan afholdes af statskassen.

§ 17. En tjenestemand kan kun have beskæftigelse ved siden af sin tjenstemandsstilling, for så vidt og i det omfang det er foreneligt med den samvittighedsfulde udøvelse af de til tjenstemandsstillingen knyttede pligter og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid.

Gældende lov.

for overtagelse af et ombud, når det skønnes nødvendigt af hensyn til tjenestens forsvarlige udførelse.

Stk. 2. Finansministeren bemyndiges til at fastsætte de nærmere regler for, i hvilket omfang eventuelle udgifter til tjenestens udførelse under en tjenstemands fraværelse som følge af et borgerligt eller kommunalt ombud kan afholdes af staten.

20. Om tjenstemænds adgang til beskæftigelse uden for statstjenesten.

§ 44. En tjenestemand kan kun have beskæftigelse uden for statstjenesten, for så vidt og i det omfang det er foreneligt med den samvittighedsfulde udførelse af hans pligter som tjenestemand og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid.

Stk. 2. Tjenestemanden skal skriftligt gøre anmeldelse for ministeren eller den ministeren underordnede myndighed, som har ansættelsesret til pågældende tjenestestilling, inden han kan

- a) påbegynde en forretnings- eller erhvervsvirksomhed,
- b) overtage en uden for statstjenesten liggende beskæftigelse, der ikke er af midlertidig karakter, og hvortil der er knyttet vederlag,
- c) indtræde i en bestyrelse eller et repræsentantskab for et selskab af erhvervmæssig karakter.

Stk. 3. For så vidt den myndighed, til hvem anmeldelsen er indgået, skønner, at det vil stride mod de i denne paragrafs 1. stykke nævnte hensyn, at tjenestemanden overtager den anmeldte beskæftigelse, meddeles det ham inden 4 uger efter, at anmeldelse er indgået, at det er ham forbudt at overtage posten. Tjenestemanden kan forlange en af en underordnet myndighed i så henseende truffet afgørelse forelagt ministeren.

Stk. 4. Skulle det vise sig, efter at en beskæftigelse er overtaget, enten at de omstændigheder, som har været afgørende for sagens bedømmelse, ændres væsentligt, eller at der allerede ved overtagelsen forelå omstændigheder, som, hvis de havde været

oplyst, ville have medført et forbud, kan ministeren på et hvilket som helst tidspunkt pålægge tjenestemanden, at han skal frigøre sig for beskæftigelsen.

Sik. 5. En tjenestemand i staten kan ikke tillige indtage nogen med pensionsret forbunden stilling i en kommune, et koncessioneret selskab eller en offentlig virksomhed, for hvilken lønning ikke er fastsat i nærværende lov. Forening af pensionsberettede stillinger, der er indtrådt før nærværende lovs ikrafttræden, berøres dog ikke heraf.

21. Om titel og rang.

§ 45. Ingen tjenestemand kan, så længe han står i statens tjeneste, erholde anden titel eller rang end den, som hans tjenestestilling medfører, eller som er knyttet til en ham af kongen tildelt ordensdekoration eller hofcharge.

Sik. 2. Rangskat svares ikke for den med en tjenestestilling forbundne rang.

§ 18. En tjenestemand kan for varetagelsen af de pligter, der følger af tjenestemandsstillingen, samt for sådanne hverv, der må betragtes som led i tjenestemandsstillingen, kun oppebære sådan løn og andre ydelser, som er fastsat i henhold til §§ 35-37 eller § 45.

Hjemmel til andre ydelser.

§ 105. Ud over de i nærværende lov hjemlede ydelser må ingen tjenestemand oppebære nogen ydelse ud over den faste lønning med stedtillæg for det ham pålagte arbejde eller i anledning af samme uden særlig lovhjemmel, der, for så vidt den gives ved finanslov, skal fremgå af lovens tekst og, når den oppebæres i mere end ét finansår, skal være således hjemlet for hvert finansår.

13. Om akkordarbejde.

§ 30. En tjenestemand kan ikke oppebære godtgørelse i akkord for det arbejde, for hvilket lønningen er vederlag.

18. Om honorarer, medhjælpssummer og vederlag en gang for alle.

§ 41. Honorarer kan ydes som faste årlige vederlag enten til en tjenestemand for en virksomhed i statens tjeneste uden for hans egentlige tjenestegerning eller til en ikke-tjenestemand for en virksomhed i statens tjeneste, der ikke betales med konjunkturløn.

Stk. 2. Honorarer kan ikke tilstås uden bevilling på hvert års finanslov. Sådan bevilling kan gives summarisk for et vist antal honorarer af ens størrelse eller personlig bestemt. I sidste tilfælde bortfalder beløbet i mangel af ny bevilling ved overgang til anden stilling.

Stk. 3. Ikke-tjenestemænd under forsvarsministeriet med pensionsret i henhold til lov af 12. juli 1946 med senere ændringer omfattes ikke af bestemmelserne i denne paragraf.

§ 42. De på finansloven bevilgede medhjælpssummer kan ikke, medmindre det udtrykkeligt er bestemt ved lov, benyttes til at yde vederlag til nogen tjenestemand inden for pågældende styrelsesgren eller nogen inden for samme med honorar i henhold til § 41 antagen person. Det samme gælder om enhver anden indtægts- eller udgiftsbevilling, der ikke efter sin tekst fremtræder som bestemt til at indeholde vederlag til ovennævnte tjenestemænd eller honorarlønnede; for så vidt angår anlægssummer og andre tidsbegrænsede bevillinger, er det dog tilstrækkeligt, at vederlag af den omhandlede karakter udtrykkeligt er hjemlet ved bevillingen.

Stk. 2. Til afholdelse af vederlag én gang for alle til tjenestemænd for arbejde af særlig art eller under ganske særlige forhold kan der ved finanslovbevilling stilles beløb til rådighed.

Stk. 3. Ved en tjenstemands 25, 40 og 50 års tjenestejubilæer ydes der gratiale efter nærmere af finansministeren fastsatte regler.

Kap. 4. Suspension, disciplinærforfølgning og injuriesøgsmål.

§ 19. En tjenestemand kan suspenderes eller midlertidigt overføres til andet arbejde, når han har pådraget sig grundet mistanke om et forhold, der betager ham den tillid, som bestridelsen af stillingen kræver, eller som i øvrigt gør det betænkeligt, at han vedblivende udfører sit hidtidige arbejde.

§ 11. Når en tjenestemand anholdes som mistænkt eller tiltales for en forbrydelse, såvel som når han har pådraget sig grundet mistanke om et forhold, der betager ham den tillid, som bestridelsen af tjenestestillingen kræver, suspenderes han, indtil endelig afgørelse er truffet i sagen. Suspension finder ligeledes sted, når en tjenestemand har gjort sig skyldig i en handling, der gør det betænkeligt vedblivende at lade ham bestride sin tjenestegerning, medmindre det efter vedkommende styrelses skøn findes

forsvarligt midlertidigt at forsætte ham til anden tjeneste. Suspension finder endvidere sted, såfremt en tjenestemand, der har og må have midler af statskassen til selvstændig forvaltning, erklæres fallit, i hvilket tilfælde suspensionen vedvarer, indtil bobehandlingen er sluttet. Suspensionen foretages af vedkommende centralstyrelse; dog kan underordnede myndigheder foreløbig sætte tjenestemanden fra tjeneste, indtil centralstyrelsens afgørelse, der uopholdeligt skal indhentes, foreligger. Centralstyrelsen skal, så vidt det står til denne, foranledige, at sagens afslutning mest muligt fremskynes.

Stk. 2. Forhold, der medfører indskriden efter stk. 1, og som ikke gøres til genstand for strafferetlig forfølgning, behandles ved disciplinær undersøgelse efter reglerne i §§ 20-24.

Stk. 3. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen fastsætter nærmere regler om iværksættelse og ophør af suspension.

Stk. 2. Under suspensionen oppebæres kun $\frac{2}{3}$ af lønningen og af alle almindelige og særlige tillæg, herunder bestillingstillæg, men intet af de med stillingen forbundne honorarer og uvisse indtægter. Reduktionen af lønnen sker fra suspensionsdagen, dog således at tilbagebetaling af allerede forfalden lønning ikke finder sted, for så vidt tjenestemanden ikke genindtræder i tjenesten. Ophæves suspensionen derimod, uden at afskedigelse finder sted, foretages der den 1. i den efter ophævelsen påfølgende måned en endelig regulering af lønnen i forhold til suspensionsperiodens varighed.

Stk. 3. Såfremt sagen, der i medfør af stk. 1, 1. og 2. punktum, har medført suspension, fører til afskedigelse eller degradation, jfr. § 18, sker der ingen efterbetaling af den tilbageholdte del af lønningen med alle almindelige og særlige tillæg. Fører sagen til forflyttelse, træffes der samtidig med den herom truffede beslutning bestemmelse om, hvorvidt og i bekræftende fald i hvilket omfang efterbetaling skal finde sted. Sluttes sagen derimod med forsættelse til anden tjeneste, bøde, irrettesættelse eller advarsel, ydes der ligesom i de tilfælde, hvor sagen afsluttes uden påtale, efterbetaling af den tilbageholdte del, dog ikke for den tid,

i hvilken tjenestemanden eventuelt ved sit forhold under sagen selv har bevirket dennes forhaling; såfremt forholdene i særlig grad taler derfor, kan der desuden ydes hel eller delvis efterbetaling af mistede honorarer og uvisse indtægter. Bestemmelse om efterbetaling træffes samtidig med sagens afslutning og af den samme myndighed, som afgør sagen, ifr. SS 17 og 18. Hvorvidt der bør finde efterbetaling sted i de af reglen i stk. 1, 3. punktum, omfattede tilfælde, afgøres af vedkommende minister. Såfremt suspensionen skyldes anholdelse eller tiltale for en forbrydelse, hvori vedkommende findes skyldig, finder efterbetaling ikke sted; der træffes i sådanne tilfælde inden 3 måneder efter domsafsigelsen bestemmelse om, hvorvidt den pågældende skal afskediges.

§ 11.

Sik. 4. Med hensyn til dommere har det sit forblivende ved bestemmelsen i § 50 i lov om rettens pleje af 11. april 1916 med senere ændringer.

10. Om disciplinær forfølgning og straf samt om appel til domstolene.

§ 17. En tjenestemand, for hvis vedkommende der sker tjenstlig indberetning til overordnet myndighed angående en tjensteforseelse eller et forhold, der antages at falde ind under straffelovgivningen, har ret til at blive gjort bekendt med en skriftlig fremstilling af de faktiske forhold vedrørende det passerede. Han skal i sagen afgive en udtalelse, som kan bestå i en påtegning om, at fremstillingen erkendes at være rigtig, eller i sager, der er så alvorlige, at det må forudsættes, at forhør vil blive afholdt, af påtegningen „læst”. Tjenestemanden kan kræve udleveret en genpart af fremstillingen.

§ 17.

Stk. 2. Når disciplinær undersøgelse indledes mod en tjenestemand for tjenstlig forseelse, udpeges en forhørsleder efter nærmere af ministeren fastsatte regler. Ved tjenstlig undersøgelse imod tjenestemænd i ministerierne og de til disse knyttede centrale institutioner skal forhørslederen, for så vidt der ikke i pågældende etat findes en auditor, udpeges af præsidenten for en af de kollegiale

(Jfr. § 34)

§ 20. En tjenestemand, der tjenstligt indberettes for en tjensteforseelse eller et strafbart forhold, skal have udleveret en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder og have adgang til at afgive en skriftlig udtalelse om fremstillingen. Han skal samtidig gøres bekendt med, at han ikke har pligt til at udtale sig om fremstillingen.

Stic. 2. Når disciplinær undersøgelse indledes mod en tjenestemand for tjenstlig forseelse, udpeger vedkommende minister, eller den han bemyndiger dertil, en forhørsleder. Såfremt det efter sagens karakter skønnes påkrævet, kan ministeren anmode præsidenten for en af de kollegiale retter om at udpege forhørslederen.

retter. I tvivlstilfælde træffer finansministeren afgørelsen om denne bestemmelses rækkevidde.

Stk. 3. Såfremt det i særlige tilfælde findes påkrævet, kan vedkommende minister efter forhørslederens indstilling og efter indhentet udtalelse fra vedkommende centralorganisation beskikke en person til at repræsentere administrationen.

§ 21. Tjenestemanden er berettiget til at give møde med en bisidder og skal ved indkaldelsen til det første forhør gøres bekendt hermed.

Stk. 2. Som bisidder kan anvendes en repræsentant for tjenstemandens organisation, en tjenestemand i vedkommende ministerium eller institution eller en advokat.

Stk. 3. Forhørslederen træffer bestemmelse om vidneførsel og om tilvejebringelse af andre bevisligheder.

Stk. 4. Enhver, der er ansat i statens tjeneste, har pligt til at give møde under forhørene og afgive forklaring. Den, som afgiver urigtig forklaring som vidne, straffes med bøde eller hæfte. Hvis et vidne undlader at give møde eller vægrer sig ved at afgive forklaring, kan forhørslederen lade ham afhøre ved underretten på det sted, hvor forhørene afholdes eller den pågældende bor.

Stk. 5. Tjenestemanden har adgang til at afgive skriftlige indlæg, også efter forhørens afslutning.

Stk. 3. Tjenestemanden er berettiget til at give møde med en bisidder, hvorom han må gøres bekendt ved indvarslingen til det første forhør; sådan indvarsling skal ske med passende frist. Ministeren giver regler for, hvem der kan optræde som bisidder. Som bisidder kan anvendes en sagfører. Såfremt undersøgelsen afsluttes uden ikendelse af disciplinærstraf, jfr. § 18, vil tjenstemandens rimelige udgifter til bisidder være at godtgøre ham af vedkommende styrelse. I andre tilfælde vil der kunne ydes den pågældende hel eller delvis dækning af de nævnte udgifter, hvis disse ellers ville komme til at stå i åbenbart misforhold til tjenstemandens forseelse. Har en tjenestemand under en disciplinærsag på egen hånd fremskaffet beviser, vil de hertil medgæede udgifter kunne godtgøres ham helt eller delvis, når han skønnes at have haft rimelig grund til at fremskaffe beviserne.

Stk. 4. Under forhørene har tjenestemanden ret til at lade føre vidner og kan afgive skriftlige indlæg, til brug ved udfærdigelsen af hvilke han kan kræve udskrift af forhørsprotokollen samt afskrift af samtlige til denne knyttede bilag eller adgang til at gennemgå disse. Bisidderen har ret til at yde tjenestemanden bistand under forhørene samt gennem udfærdigelsen af skriftlige indlæg. Ved henvendelse til pågældende styrelse har vedkommende forhandlingsberettigede organisation ret til at blive gjort bekendt med den afgørelse, der af styrelsen er truffet på grundlag af det ved den tjenstlige undersøgelse tilvejebragte materiale.

Stk. 5. Enhver tjenestemand inden for vedkommende styrelsesgren er pligtig til på forlangende at lade sig afhøre, og forhørslederen vil kunne forlange udtalelser af en som vidne ført tjenestemand afgivet på ære

Lovudkastet.

Stk. 6. Forhørslederen afgiver efter sagens afslutning en beretning. Hvis ministeren anmoder derom, skal forhørslederen tillige afgive en indstilling om sagens afgørelse.

Stk. 7. Tjenestemandsförhör og retsmøder, der afholdes under sagen, er ikke offentlige. Dog kan vedkommende minister bestemme, at offentligheden skal have adgang til at overvære sagens behandling, hvis tjenestemanden med tilslutning af vedkommende centralorganisation fremsætter begæring derom.

Stk. 8. Offentlig gengivelse af, hvad der er passeret under förhör og retsmøder, der ikke er offentlige, straffes med bøde.

§ 22. Må det antages, at sagen slutter med overførelse til andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation eller afsked skal der gives vedkommende centralorganisation meddelelse om sagens stilling, således at denne kan få lejlighed til at udtale sig i sagen, inden denne afgøres.

Stk. 2. Vedkommende centralorganisation har efter begæring krav på at blive gjort bekendt med den afgørelse, som er truffet på grundlag af det ved den tjenstlige undersøgelse tilvejebragte materiale.

Stk. 3. Hvis tjenestemanden er mistænkt for et strafbart forhold, kan han forlange sagen behandlet som straffesag. Dette er ikke til hinder for, at der efter straffesagens afslutning iværksættes tjenstligt förhör imod tjenestemanden.

Stk. 4. En tjenestemand, hvem der er tildelt en disciplinær straf uden forudgående tjenstligt förhör, jfr. § 24, kan begære en tjenstlig undersøgelse iværksat. Der er dog kun pligt til at imødekomme begæringen,

Gældende lov.

og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål må forudsættes at ville udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd.

§ 17.

Stk. 6. Såfremt det må antages, at sagen slutter med forflyttelse, degradation eller afskedigelse, påhviler det pågældende styrelses chef, forinden ikendelse af en disciplinærstraf af ovennævnte art finder sted, at give vedkommende forhandlingsberettigede organisation meddelelse om sagens stilling, således at der kan gives en repræsentant fra organisationen lejlighed til en mundtlig drøftelse af sagen med styrelsens chef, forinden endelig afgørelse i straffespørgsmålet træffes. (Jfr. § 17, stk. 4).

Stk. 7. Hvis tjenestemanden er mistænkt for et forhold, der antages at falde ind under straffelovgivningen, kan han forlange undersøgelsen henvist til retten.

Stk. 8. En tjenestemand, hvem der er tildelt en disciplinær straf uden forudgående tjenstligt förhör, jfr. § 18, kan anmode pågældende minister om iværksættelse af en tjenstlig undersøgelse: en sådan anmodning

Lovudkastet.

såfremt den er anbefalet af vedkommende centralorganisation.

(Jfr. § 34).

§ 23. Sluttes undersøgelsen uden iken-delse af disciplinærstraf, godtgøres tjene-stemandens udgift til bisidder. I andre til-fælde afgør vedkommende minister under hensyntagen til sagens udfald og omstæn-dighederne i øvrigt, om udgiften til bisidder skal godtgøres helt eller delvis.

Stic. 2. Godtgørelse efter stk. 1 ydes kun, såfremt det må anses for rimeligt, at tjene-stemanden har afholdt udgifter til bisidder, og godtgørelsen kan ikke overstige, hvad der for et tilsvarende arbejde ville være blevet tilkendt en beskikket forsvarer i en straffe-sag. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

Stk. 3. Har en tjenestemand under en disciplinærsag på egen hånd fremskaffet beviser, godtgøres udgifter herved ham helt eller delvis, når han må anses for at have haft rimelig grund til at fremskaffe bevi-serne. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

§ 24. Som disciplinær straf for tjenstlig forseelse kan anvendes advarsel eller irette-sættelse, bøde, der dog ikke må overstige $\frac{1}{2}$ måneds løn, overførelse til andet arbejde eller andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation — herunder nedrykning med ét eller flere løntrin inden for samme lønram-me eller afsked. Bøde over $\frac{1}{25}$ af måneds-lønnen og overførelse til andet arbejde kan ikke anvendes, inden forhør er afholdt i overensstemmelse med §§ 20-22, medmindre der foreligger en uforbeholden skriftlig til-ståelse, i hvilken tjenestemanden vedgår de faktiske omstændigheder i det påsigtede for-hold og erkender sig skyldig i en tjeneste-forseelse. Overførelse til andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation eller af-sked som straf for tjenesteforseelser kan, når forholdet ikke er fastslået ved dom, aldrig finde sted uden efter afholdt tjenst-

Gældende lov.

vil dog kun kunne imødekommes, såfremt den er anbefalet af vedkommende forhand-lingsberettigede organisation.

Stk. 9. Med hensyn til dommere har det sit forblivende ved bestemmelserne i §§ 48 og 49 i lov om rettens pleje.

(Jfr. § 17, stk. 3).

§ 18. Som disciplinær straf for tjenstlig forseelse vil der af vedkommende styrelse kunne anvendes advarsel eller irettesættelse, bøde, der dog ikke må overstige $\frac{1}{2}$ måneds løn, forsættelse til anden tjeneste, forflyt-telse, degradation eller afskedigelse, jfr. dog grundlovens §§ 27 og 64. Bøde over 10 kr. og forsættelse vil, hvis der ikke foreligger en uforbeholden skriftlig tilståelse, i hvilken tjenestemanden vedgår de faktiske momen-ter i det påsigtede forhold og erkender sig skyldig i en tjenesteforseelse, ikke kunne an-vendes, forinden forhør er afholdt i overens-stemmelse med § 17. Forflyttelse, degrada-tion — herunder nedrykning med ét eller flere alderstillæg inden for samme lønklasse — eller afsked for de i §§ 60 og 61 nævnte forhold eller i øvrigt som straf for tjeneste-forseelser kan, når forholdet ikke er fastslået ved dom, aldrig finde sted uden efter forud-gået tjenstligt forhør. Ikendte bøder kan indeholdes i lønnen.

ligt forhør. Ikendte bøder kan indeholdes i lønnen.

§ 25. Når en tjenestemand beskyldes for uretskaffenhed i tjenesten, eller der fremsættes ærerørige beskyldninger mod ham, kan det pålægges ham at fralægge sig beskyldningen ved dom. Såfremt forholdene taler derfor, kan vedkommende minister efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen bestemme, at der af statskassen ydes tjenestemanden hel eller delvis godtgørelse af eventuelle udgifter ved retssagen.

Kap. 5. Afsked.

§ 26. De af kongen udnævnte tjenestemænd afskediges af kongen.

Stk. 2. Andre tjenestemænd afskediges af den minister, under hvem de hører, eller af den, han bemyndiger dertil. Dog kan uansøgt afsked kun foretages af ministeren.

§ 27. Tjenestemænd kan med 3 måneders varsel forlange sig afskediget til udgangen af en måned.

§ 28. Tjenestemænd kan afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Afsked kan dog ske med kortere varsel, såfremt afskeden er begrundet i, at tjenestemanden som følge af strafbart forhold, tjenesteforfeelse eller mislighed er uskikket til at forblive i stillingen.

§ 29. Tjenestemænd afskediges fra udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år eller opnår den alder, der efter den øvrige lovgivning er foreskrevet som aldersgrænse for vedkommende stilling, eller opnår den alder over 60 år, som er fastsat ved aftale, jfr. § 35.

§ 20. Når en tjenestemand beskyldes for uretskaffenhed i tjenestegerningen eller der fremsættes ærerørige beskyldninger mod ham, kan det pålægges ham at fralægge sig beskyldningen ved dom. Dette gælder også den, der er konstitueret i en tjenestestilling. Såfremt forholdene taler derfor, kan pågældende minister efter forhandling med finansministeren bestemme, at der af statskassen ydes tjenestemanden hel eller delvis godtgørelse af eventuelle udgifter ved retssagen.

§ 6.

Stk. 2. Den samme, som har retten til at ansætte i en tjenestestilling, tager også bestemmelse om og iværksætter afskedigelse fra stillingen. Dog kan uansøgt afskedigelse af en pensionsberettiget tjenestemand kun finde sted med pågældende ministers samtykke.

§ 8. Tjenestemænd, som ikke har kongelig udnævnelse, kan til enhver tid med 3 måneders varsel forlange sig afskediget af tjenesten.

Stk. 2. Der tilkommer enhver tjenestemand, der afskediges uden ansøgning, et varsel på 3 måneder. Hvis afskedigelsen er begrundet i noget af de i §§ 60 eller 61 nævnte forhold, kan afskedigelsen dog ske med kortere varsel eller uden varsel; det samme gælder, hvis ansøgning ikke rettidigt er indgivet i det i § 53 nævnte tilfælde.

II. Egenpension.

§ 53. Egenpension tilkommer efter nedennævnte regler de efter § 49 pensionsberettigede tjenestemænd, når de afskediges på grund af alder eller svagelighed eller anden dem utilregnelig årsag. Enhver tjenestemand er forpligtet til at søge sin afsked fra udgangen af den måned, hvori han fylder 70 år. Berettiget til at erholde afsked med pension

efter nærværende lov er tjenestemanden, når han er fyldt 67 år. Ansøgningen om afsked skal være indgivet senest 3 måneder inden udløbet af den måned, hvori tjenestemanden fylder 70 år, og samme varsel skal gives ved ansøgning om afsked på grund af alder før dette tidspunkt.

§ 30. Tjenestemænd ansat på åremål kan kun afskediges uden ansøgning, såfremt afskeden er begrundet i helbredsmæssige årsager eller i forhold som nævnt i § 28, 2. pkt., eller § 29. I øvrigt ophører ansættelsen ved åremålets udløb.

§ 31. Inden en tjenestemand afskediges uden ansøgning, skal der, bortset fra de i § 29 nævnte tilfælde, gives såvel vedkommende centralorganisation som tjenestemanden selv adgang til at udtale sig, medmindre forhør har været afholdt efter §§ 20-22.

Stk. 2. Enhver, der afskediges uden ansøgning, kan forlange at få skriftlig oplysning om afskedigelsesgrunden.

Stk. 3. Forud for enhver uansøgt afsked bortset fra de i § 29 nævnte tilfælde, indhentes en udtalelse fra ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen om tjenestemandens krav på pension. Det samme gælder ved ansøgt afsked når afskedsansøgningen skyldes helbredsmæssige årsager.

§ 32. Hvis en tjenestemand afskediges, fordi ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform medfører, at hans stilling nedlægges, og det ikke er muligt at anvise ham en anden stilling, som han efter §§ 12-13 har pligt til at overtage, bevarer han sin hidtidige lønning i 3 år, dog ikke længere end til den for stillingen fastsatte afgangsalder. I denne periode er han omfattet af reglerne i §§ 12-13.

§8.

Stk. 4. Forinden en tjenestemand afskediges uden ansøgning, og uden at afskedigelsen skyldes sygdom, skal der gives såvel vedkommende forhandlingsberettigede tjenestemandsoorganisation som tjenestemanden selv adgang til at udtale sig i sagen. Såfremt forhør er afholdt i henhold til § 17, skal der dog ikke indhentes yderligere udtalelse.

§8.

Stk. 5. Enhver, der afskediges uden ansøgning, har ret til efter derom fremsat begæring at få skriftlig oplysning om afskedigelsesgrunden.

§8.

Stk. 3. Forud for den enkelte afskedigelse træffer finansministeren bestemmelse om, hvorvidt tjenestemanden har ret til pension, jfr. dog § 19.

§ 59. Den tjenestemand, hvis stilling indtages, efter at han er fyldt 30 år, er, når der ikke tilbydes ham anden efter hans uddannelse og helbredstilstand passende stilling i hans hidtidige eller anden styrelsesgren med mindst samme lønningsindtægt (jfr. § 51, stk. 1), berettiget til i 5 år at oppebære ventepenge. Disse skal i de første 3 måneder være lig med den sidst opnåede løn, jfr. forannævnte § 51, stk. 1, og derefter $\frac{2}{3}$

heraf. I den tid, ventepenge oppebæres, er han pligtig at modtage ansættelse i en passende stilling af den ovennævnte art med mindst samme lønningsindtægt som fastsat for den inddragne stilling. Har han ikke inden udløbet af 5 år fået ansættelse i anden stilling, sættes han på pension. De år, i hvilke ventepenge har været oppebåret, regnes ved afgørelsen af spørgsmålet om pensionsalder som tjenesteår, og pensionen beregnes efter den lønningsindtægt, som er lagt til grund for ventepengenes beregning.

Stk. 2. En pensionsberettiget tjenestemand, hvem der tilbydes en stilling, hvis overtagelse ville betyde forflyttelse af den i grundlovens § 27 nævnte art, vil dog, dersom han nægter at modtage stillingen, have ret til pension efter de almindelige regler.

Kap. 6. Særbestemmelse om 'prøveansatte.

§ 33. En tjenestemand ansat på prøve kan i de første 6 måneder af prøveansættelsen forlange sig afskediget med 14 dages varsel og i den resterende del af prøveansættelsen med 1 måneds varsel, i begge tilfælde til udgangen af en måned.

Stk. 2. I de første 6 måneder af prøveansættelsen kan sådanne tjenestemænd afskediges uden ansøgning med 14 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 3. Bestemmelserne i § 26, stk. 2, 2. pkt., § 31, stk. 3, samt § 32 gælder ikke for tjenestemænd ansat på prøve.

Kap. 7. Særbestemmelse om dommere.

§ 34. Ansættelse som dommer kan kun ske som varig ansættelse.

Stk. 2. Bestemmelserne i § 8, §§ 11-13 og §§ 19-24 gælder ikke for dommere.

§5.

Stk. 4. For de i stk. 1 og 2 omhandlede aspiranter gælder i de første 6 måneder efter ansættelsen et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage til udgangen af en måned. Herefter er opsigelsesvarslet fra statens side 3 måneder til udgangen af en måned og fra aspirantens side 1 måned til udgangen af en måned. Hvis afskedigelsen er begrundet i forhold, der ville have medført afsked efter nærværende lovs §§ 60 eller 61, såfremt den pågældende havde været tjenestemand, kan afskedigelse ske med kortere varsel eller uden varsel. Tilsvarende gælder, såfremt en elev ikke har bestået en anordnet fagprøve og af den grund afskediges.

Lovudkastet.

Gældende lov.

2. del.

Løn- og andre ansættelsesvilkår.

Kap. 8. Forhandlings- og organisationsforhold.

§ 35. Løn- og andre ansættelsesvilkår for tjenestemænd fastsættes ved aftale mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og de i § 39 nævnte centralorganisationer.

Stk. 2. Aftale, der alene angår ansættelsesvilkår for tjenestemænd under et enkelt ministerium, kan dog efter nærmere bestemmelse af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen indgås af vedkommende minister.

Stk. 3. Aftaler efter stk. 1 og 2 kan dog ikke indgås om forhold der bestemmes ved lov eller i henhold til lov eller angår forvaltningens opgaver, organisationer eller personalebehov.

§ 36. Kan der ikke indgås aftale om størrelsen af det samlede beløb til ændring af løn- og andre ansættelsesvilkår, herunder til justering af lønskala og stedtillæg, til ændring i den lønmæssige placering af tjenstemandsstillinger samt til ændring af andre ydelser for varetagelsen af tjenstemandsstillingen, jfr. § 18, fremsætter ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen særligt lovforslag.

Stk. 2. Kan der ikke indgås aftale om anvendelsen af det i stk. 1 nævnte beløb, fremsætter ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet, særligt lovforslag.

§ 22. Fra styrelserne afgives til de anerkendte centralorganisationer — eller til de anerkendte etatsorganisationer på centralorganisationernes vegne — til drøftelse forslag til ændringer i love, regulativer og almindelige instrukser, som vil medføre forandringer i bestående lønningsregler, den reglements-mæssige arbejdstid, de ansattes personlige, retlige stilling i etaten og lignende ikke-tekniske forhold, derimod ikke forhold, der alene vedrører enkeltmand. Forslag, der omfatter flere styrelsesgrene, afgives direkte til vedkommende centralorganisation, medens andre forslag afgives til pågældende etatsorganisation på centralorganisationens vegne. Ved udvalgs- eller kommissionsbehandling af spørgsmål, som henhører under denne paragraf, kan som personalerepræsentanter kun medvirke sådanne, som er udpeget af den eller de forhandlingsberettigede organisation(er), jfr. §21.

§ 88. De i § 84 nævnte begyndelseslønninger med eventuelle alderstillæg og pensionsgivende tillæg kan endvidere med hjemmel på bevillingslov for nærmere fastsatte perioder ad gangen forhøjes eller nedsættes med én eller flere portioner af følgende størrelse:

Lønning i henhold til § 84	En portion overens- komsttillæg
kr.	kr.
indtil 5.099.	24
5.100- 8.499.	36
8.500-15.299.	48
15.300-18.699.	60
18.700-22.099.	72
22.100-25.499.	84
25.500-28.899.	96
28.900-32.299.	108
32.300-35.699.	120
35.700-39.099.	132
39.100-42.499.	144
42.500-45.899.	156
45.900 og derover.	168

§ 37. Kan der ikke indgås aftale om forhold, der ikke er omfattet af § 36, træffes afgørelsen af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet.

§ 38. Bestemmelser om ansættelsesvilkår, hvorom der ikke kan indgås aftale, samt ændring af sådanne bestemmelser, fastsættes efter forudgående forhandling med de i § 39 nævnte centralorganisationer.

Stk. 2. De i § 39 nævnte centralorganisationer kan forhandle med vedkommende fagminister og ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen om ethvert fagligt spørgsmål, der angår tjenestemænd.

§ 39. Tjenestemændenes og tjenestemandspensionisternes forhandlingsret udøves gennem de centralorganisationer, med hvilke ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet indgår en hovedaftale om fremgangsmåden ved indgåelse af aftaler og om regler for udøvelse af forhandlingsret i øvrigt.

Stk. 2. De pågældende centralorganisationer skal tilsammen give samtlige tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd adgang til repræsentation.

Stk. 3. I hovedaftalen træffes bestemmelse om adgangen for de organisationer, der er tilsluttet centralorganisationerne, til at for-

Stk. 2. Finansministeren indkalder med passende varsel tjenestemændenes centralorganisationer til forhandling om eventuel regulering af lønningerne i henhold til stk. 1.

Stk. 3. Antallet af portioner overenskomsttillæg fastsættes fra 1. januar 1965 til 97. Inden 1. april 1965 optager finansministeren forhandling med tjenestemændenes centralorganisationer om eventuel ændring af antallet af portioner, jfr. stk. 1 og 2. Finansministeren træffer nærmere bestemmelse angående udbetalingen af overenskomsttillægget for januar kvartal 1965.

§ 23. De anerkendte organisationer kan træde i forhandling med styrelsen om ethvert fagligt spørgsmål vedrørende etaten, grupper inden for denne eller enkeltmand, herunder spørgsmål om enkeltmands ansættelse eller afskedigelse. Denne adgang til forhandling omfatter dog ikke spørgsmål om arbejdsledelsen.

§ 21. Statstjenestemændenes forhandlingsret over for statsstyrelsen, jfr. §§ 22-24, udøves gennem følgende centralorganisationer: Statstjenestemændenes Centralorganisation I (funktionærklasserne), Statstjenestemændenes Centralorganisation II (embedsklasserne) og Danske Statsembedsmænds Samråd, der er sammenslutninger af de for hver styrelsesgren anerkendte etatsorganisationer, jfr. stk. 2.

Stk. 2. For at organisationer kan opnå godkendelse som anerkendte etatsorganisationer, hvilken godkendelse meddeles af finansministeriet, må følgende betingelser være opfyldt:

De må enkeltvis eller i forbund

- a) give adgang til alle i pågældende styrelsesgren ansatte, derunder aspiranter, at fordelingen kan ske i flere

Lovudkastet.

handle spørgsmål, som alene angår organisationens medlemmer.

Gældende lov.

- afdelinger, hvis antal fastsættes af finansministeriet for hver enkelt styrelse, og som højst kan udgøre 3,
- b) ikke give adgang for andre end de i pågældende styrelsesgren ansatte tjenestemænd og aspiranter samt pensionerede tjenestemænd,
 - c) følge sådanne regler ved valg, at der sikres de forskellige hovedgrupper en passende repræsentation ved forhandlinger med styrelsen,
 - d) tilsammen overvejende repræsentere de i pågældende styrelsesgren ansatte,
 - e) ikke give stemmeret i tjenestemandsanliggender, der omfattes af forhandlingsretten, til andre end tjenestemænd og aspiranter,
 - f) godtgøre, at de har tilsluttet sig en af de i stk. 1 nævnte centralorganisationer.

Finansministeriet kan til enhver tid forlange, at de anerkendte organisationer ved indsendelse af de nødvendige oplysninger godtgør deres ret til vedvarende at nyde anerkendelse. Sådanne oplysninger skal altid indsendes, når der foretages principielle ændringer i de for pågældende organisation gældende love.

Stk. 3. De ved nærværende lovs ikrafttræden meddelte anerkendelser af bestående etatsorganisationer bevarer deres gyldighed, for så vidt og så længe vedkommende organisation opfylder de i stk. 2 opstillede betingelser. Etatsorganisationer, som inden lovens ikrafttræden har opnået anerkendelse som forhandlingsberettigede, er dog ikke pligtige at søge optagelse i en centralorganisation, jfr. stk. 2, f), dersom de ikke hidtil har været tilsluttet en sådan; tilsvarende gælder organisationer, der ved nærværende lovs ikrafttræden anerkendes som forhandlingsberettigede, men som har bestået før dette tidspunkt og har ført forhandlinger med pågældende styrelse på grundlag af speciel aftale eller fast praksis.

Stk. 4. Den almindelige ret, som enhver forening eller enkeltmand har til at henvende sig til styrelsen, berøres ikke af disse regler.

§ 24. Forhandlinger kan føres mundtligt eller skriftligt, og efter mundtlig forhand-

Kap. 9. Lønningsrådet.

§ 40. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan anmode lønningsrådet om en udtalelse om ethvert spørgsmål, der opstår i medfør af nærværende lov.

Stk. 2. De i § 39 nævnte centralorganisationer kan forlange, at lønningsrådets udtalelse indhentes om spørgsmål, som ikke har kunnet løses ved forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Stk. 3. Spørgsmål, der henhører under den i § 42 nævnte voldgiftsret, kan ikke forelægges for lønningsrådet.

§ 41. Lønningsrådet består af en formand, en næstformand og et af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen fastsat antal medlemmer.

Stk. 2. Formanden, næstformanden og et antal medlemmer, repræsenterende administrationen og de i § 39 nævnte centralorganisationer, beskikkes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, for organisationsrepræsentanternes vedkommende efter indstilling af centralorganisationerne.

ling kan sagen af organisationen forlanges forelagt pågældende minister.

Stk. 2. Såfremt en organisation formener, at styrelsen ikke har overholdt de i nærværende lov fastsatte forhandlingsregler, kan sagen forebringes ministeren, der kan pålægge styrelsen at føre forhandling og eventuelt kan suspendere de pågældende nye regler, indtil forhandling er sket. Såfremt sådan suspension ikke finder sted, anses reglerne for gældende indtil videre.

Stk. 3. Der kan i forhandlingerne deltage en forretningsfører eller sekretær for hver anerkendt organisation. Den pågældende behøver ikke at være ansat i etaten.

Stk. 4. De nærmere regler vedrørende forhandlingerne fastsættes af pågældende minister efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet.

Stk. 5. Efter nærmere af finansministeren fastsatte regler kan der i statsstyrelserne oprettes samarbejdsudvalg, bestående af repræsentanter for styrelsen og personalet. Samarbejdsudvalgenes oprettelse og sammensætning skal godkendes af et af finansministeren nedsat centraludvalg.

§ 48. Det ved lov nr. 489 af 12. september 1919, jfr. lov nr. 483 af 10. september 1920, nedsatte lønningsråd består af en formand, en næstformand og 8 medlemmer. Formanden og næstformanden udnævnes af kongen, 3 af medlemmerne samt 3 stedfortrædere for disse udnævnes af finansministeren, de øvrige 5 medlemmer samt 5 stedfortrædere for disse vælges af folketinget blandt dettes medlemmer efter forholdstal. Næstformanden og medlemmerne udnævnes, henholdsvis vælges, for 4 år ad gangen, dog at de af folketinget valgte medlemmer afgår, såfremt de udtræder af folketinget.

Stk. 2. Rådets beslutninger afgøres ved simpel stemmeflerhed blandt samtlige dets medlemmer, idet dog næstformanden kun deltager i afstemningen, når formanden er forhindret i at deltage.

Stk. 3. Rådet står umiddelbart under finansministeren; rådets formand kan forelægge denne en hvilken som helst af rådet truffet afgørelse.

Stk. 4. Der skal af de forskellige styrelsesgrene forelægges rådet til udtalelse forslag

Antallet af organisationsrepræsentanter skal overstige antallet af administrationsrepræsentanter med mindst 1.

Stk. 3. Et antal medlemmer, mindst svarende til det i stk. 2 omhandlede formandskab og medlemstal, vælges af folketinget blandt dettes medlemmer.

Stk. 4. For de i stk. 2 og 3 omtalte medlemmer beskikkes eller vælges et tilsvarende antal stedfortrædere.

Stk. 5. Formanden, næstformanden, medlemmerne og stedfortræderne beskikkes eller vælges for 4 år ad gangen. Dog afgår de af folketinget valgte medlemmer og stedfortrædere, såfremt de udtræder af folketinget, og organisationsrepræsentanterne og deres stedfortrædere afgår, når ny indstilling fremkommer.

Stk. 6. Rådets beslutninger træffes ved simpel stemmeflerhed. Næstformanden kan dog kun deltage i afstemningen, når formanden er forhindret i at deltage.

Kap. 10. Voldgift og indbringelse for domstolene.

§ 42. Spørgsmål om overtrædelse eller fortolkning af indgåede aftaler eller bestemmelser, som efter §§ 36-37 træder i stedet for aftaler, kan af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen eller af vedkommende minister efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen eller af en eller flere af de i § 39 nævnte centralorganisationer indbringes for voldgiftsretten i tjenestemandssager.

§ 43. Voldgiftsretten består af en formand og 4 medlemmer, der beskikkes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Stk. 2. Formanden og en stedfortræder for denne beskikkes efter indstilling fra højesterets præsident blandt rettens dommere. 2 medlemmer og stedfortrædere for disse beskikkes efter indstilling fra østre landsrets præsident blandt rettens dommere.

til nye regler samt til ændring i bestående regler vedrørende ydelse af dagpenge, overarbejdspenge (herunder højeste tjenestetid) og andie særlige ydelser (jfr. denne lovs 2. del). På samme måde forholdes med hensyn til regler om forhandlinger med tjenestemandsoorganisationerne (§ 24), om afdrag i lønning for tjenestebolig og andre ydelser in natura (§ 36), om længden af den årlige ferie (§ 13), om levering af uniformer og tilskud til uniformsanskaffelser (§ 39) og med hensyn til den i § 46, stk. 3, nævnte regulering.

Stk. 5. Det påhviler rådet at gøre indstilling til finansministeren vedrørende alle spørgsmål om ændringer i denne lovs bestemmelser i kapitel 4 om stedtillæg.

Stk. 6. Opstående spørgsmål om fortolkningen af de i tjenestemandssloven indeholdte bestemmelser kan gennem finansministeren forelægges rådet til udtalelse. I øvrigt kan der i det omfang, det skønnes ønskeligt, forelægges rådet til udtalelse alle spørgsmål vedrørende statens lønninger, honorarer og andre vederlag.

Stk. 7. Rådet kan tilkalde særlige sagkyndige til at give oplysninger. I øvrigt er rådet bemyndiget til i den udstrækning, i hvilken det er nødvendigt for dets arbejde, at indhente oplysninger i pågældende styrelse.

§ 25. Til afgørelse af tvistigheder mellem styrelsen og tjenestemændenes centralorganisationer om forståelse af bestemmelser af den i § 22 nævnte art, der efter § 19 ikke kan indbringes for domstolene, oprettes en voldgiftsret. Afgørelser, der hviler på et stedligt skøn, kan ikke bringes for voldgiftsretten.

Stk. 2. Voldgiftsretten består af en af højesterets præsident blandt rettens dommere udpeget formand. 2 af østre landsrets præsident blandt rettens dommere udpegede medlemmer samt 2 af finansministeren udpegede medlemmer, af hvilke det ene repræsenterer styrelsen; det andet medlem repræsenterer tjenestemændenes centralorganisationer og udpeges efter forudgående indstilling fra disse organisationer. Formanden og de nævnte faste medlemmer samt suppleanter for dem udpeges for 3 år ad gangen.

Et medlem og en stedfortræder for dette beskikkes efter indstilling fra de i § 39 nævnte centralorganisationer.

Stk. 3. For den enkelte sag tiltrædes voldgiftsretten af et medlem udpeget af vedkommende minister og et medlem udpeget af vedkommende centralorganisation.

Stk. 4. Formanden og de nævnte faste medlemmer samt stedfortræderne for disse beskikkes for 3 år ad gangen, dog afgår det efter indstilling fra centralorganisationerne beskikkede faste medlem og hans stedfortræder, når ny indstilling fremkommer.

Stk. 5. Efter indhentet erklæring fra voldgiftsretten antager ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen en sekretær for retten.

Stk. 6. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen fastsætter de nærmere regler om indbringelse af sager for voldgiftsretten og om den forberedende behandling af sagerne samt om udpegning af de 2 medlemmer, der skal tiltræde retten for den enkelte sag.

Stk. 7. Om voldgiftsrettens sagsbehandling gælder i øvrigt med de nødvendige forandringer de i lovekendtgørelse nr. 124 af 21. april 1964 om arbejdsretten, §§ 8-9, 11-15 og 16, 1. pkt., indeholdte bestemmelser.

§ 44. Spørgsmål, der efter § 42 kan indbringes for og afgøres af voldgiftsretten, kan ikke indbringes for de almindelige domstole. Dog er en tjenestemand berettiget til at anlægge sag ved domstolene, når vedkommende centralorganisation har afslået at indbringe sagen for voldgiftsretten.

Stk. 2. Hvor en sag kan indbringes for domstolene, skal den være anlagt inden 6 måneder efter, at sagsøgeren har modtaget meddelelse om den endelige administrative afgørelse, eller sagen er afvist af centralorganisationen eller af voldgiftsretten.

For den enkelte sag tiltrædes voldgiftsretten af et medlem udpeget af vedkommende styrelse og et medlem udpeget af vedkommende centralorganisation efter nærmere bestemmelse af finansministeren. De nærmere regler om rettens virkemåde fastsættes af finansministeren.

Stk. 5. Sagernes indbringelse for voldgiftsretten sker på forlangende af en af de i § 21 nævnte centralorganisationer.

Stk. 4. Voldgiftsretten kan pålægge parterne at udrede sagsomkostninger, derunder hel eller delvis dækning for udgiften ved voldgiftsrettens behandling af pågældende sag. Såfremt voldgiftsrettens kendelse omstøder styrelsens opfattelse af den pågældende bestemmelse, kan den pålægge styrelsen at afbøde virkningerne af den hidtidige fortolkning over for det påklagede og andre tilsvarende tilfælde, dog ikke fra noget tidspunkt forud for organisationens besværing til centralstyrelsen over forholdet. Kendelsen er afgørende for den fremtidige fortolkning af pågældende bestemmelse, men udelukker ikke vedkommende ministerium fra efter indhentet udtalelse fra finansministeriet at ændre reglerne under iagttagelse af bestemmelserne i § 22.

Stk. 5. Afgørelser truffet før nærværende lovs ikrafttræden kan alene indbringes for voldgiftsretten, for så vidt de er truffet i henhold til bestemmelser, der omfatter flere styrelsesgrene.

§ 19. En tjenestemand kan ikke for domstolene indbringe andre af tjenstemandsforholdet opstående pekuniære krav på statskassen end sådanne, der hidrører fra lovbestemmelser om lønning, pension eller ventepenge.

Stk. 2. For at kunne rejse en sag over for domstolene må den pågældende have gjort skriftlig indsigelse over for styrelsen inden 6 måneder efter beløbets udbetaling eller nægtelse af udbetaling og udtaget stævning inden 6 måneder efter modtagelsen af centralstyrelsens svar, der skal foreligge senest 3 måneder efter, at den skriftlige indsigelse er rejst over for pågældende styrelse. Disse frister gælder dog ikke, for så vidt sagen angår pensionsspørgsmål.

3. del.

Forskellige bestemmelser.

Kap. 11. Personlige tillæg.

§ 45. Såfremt en tjenestemand i medfør af reglerne i § 12 eller af anden ham utilregnelig årsag overgår til en stilling, der er henført til en lavere lønramme end den hidtidige, ydes der ham et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Stk. 2. Tillæg efter stk. 1 bortfalder i det omfang, der opnås lønfremgang ved overgang til højere lønramme eller løntrin.

Kap. 12. Lønforskud og løn for skrivning.

§ 46. En tjenestemand kan under ganske særlige og påtrængende omstændigheder opnå et lønforskud uden sikkerhedsstillelse. Regler herom fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Stk. 3. Såfremt der fra statens side sker for stor udbetaling til tjenestemænd, pensionister eller sådannes efterladte — være sig egentlig lønning, særlige tillæg, honorar, ventepenge, pensioner, efterindtægt, særlige ydelser m. v. — kan det for meget udbetalte beløb kun kræves tilbagebetalt, når krav derom rejses over for den pågældende inden 15 måneder efter udbetalingen; denne frist gælder dog ikke, når og så længe den urigtige udbetaling skyldes fejlagtige eller manglende oplysninger fra den pågældendes side.

§ 28. Såfremt en tjenestemand af helbredshensyn eller på grund af anden ham utilregnelig årsag overgår til lavere lønnet stilling, kan ministeren tilstå ham et personligt tillæg, der højst udgør forskellen mellem den af ham i den tidligere stilling oppebårne og den i den nye stilling opnåede pensionsgivende lønning, dog ikke ud over forskellen i samlet indtægt fra staten i de to stillinger.

§ 29.

Stk. 2. Personlige tillæg bortfalder ganske eller delvis ved opnåelse af alderstillæg eller højere lønning enten i henhold til nye lønningslove eller ved overgang til højere lønnet stilling. Finansministeren er bemyndiget til at dispensere fra denne regel, for så vidt det personlige tillæg er tilstået i henhold til § 28.

§ 33. Tjenestemænd kan under særlige og påtrængende omstændigheder opnå et forskud på indtil $\frac{1}{2}$ års pensionsgivende løn, dog højst 6.000 kr., uden sikkerhedsstillelse. I rente betales ved udgangen af hvert års juni og december måned 2 pct. af det på vedkommende tidspunkt resterende beløb. Forskuddet afdrages senest i løbet af 6 år med lige store månedlige afdrag. Det er dog en betingelse for at opnå et sådant forskud, at andrageren har været fast ansat i statens tjeneste i mindst 1 år, medmindre finansministeriet i ganske særlige tilfælde meddeler undtagelse fra denne regel. Den, der

har fået et lønningsforskud, kan normalt ikke opnå noget nyt forskud førend 2 år efter, at det ældre er afbetalt.

Stk. 2. Renter og afdrag, der i forbindelse med eventuelle forskrivninger ikke må overskride den i tjenestemandslovens § 34 nævnte grænse på $\frac{1}{8}$, indeholdes i tjenestemandens lønning og kan efter finansministeriets bestemmelse tillige indeholdes i den ham eller hans efterlevende enke tillagte pension. Såfremt en tjenestemand er afgået ved døden som følge af tilskadekomst under tjenestens udførelse, bortfalder dog ved udløbet af efterindtægtsperioden enkens pligt til at tilbagebetale resterende forskudsbeløb. Endvidere kan finansministeriet, dersom forholdene i særlig grad taler derfor, helt eller delvis fritage enken for tilbagebetaling af restgælden. Afskediges tjenestemanden uden pension, eller dør han uden at efterlade sig enke, der har ret til pension, er restgælden uanset de fastsatte af drags vilkår forfaldet til betaling.

Stk. 3. Ved statsregnskabet gøres nøjagtigt rede for de i det pågældende finansår indkomne afdrag og de endnu henstående forskud.

§ 47. Efter regler, der fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan tjenestemænd give transport på løn til låneinstitutter, som ved aftale mellem ministeren og de i § 39 nævnte centralorganisationer er anerkendt hertil.

§ 34. Tjenestemænd kan efter nærmere af finansministeren fastsatte regler give forskrivninger på deres løn, men sådanne forskrivninger har alene retskraft, når de gives til lånefond eller pengeinstitutter, som af finansministeren er anerkendt som berettigede til at modtage dem, og de må i forbindelse med eventuelle renter og afdrag på lønningsforskud, jfr. § 33, stk. 2, ikke indeholde forpligtelse til afdrag af mere end $\frac{1}{8}$ af de lønningsbeløb, som ved lånets stiftelse udbetales til tjenestemanden. For så vidt angår de ved en tjenestemand's fratræden til udbetaling forfaldne pensionsbidrag, jfr. § 50, stk. 3, 1. punktum, vil forskrivning kunne gives på højst $\frac{1}{8}$ af beløbet.

Stk. 2. Tilsvarende regler gælder med hensyn til forskrivninger på efterindtægt, ventepenge og pension.

Stk. 2. Bortset fra de tilfælde, der er nævnt i stk. 1, kan tjenestemanden ikke overdrage, pantsætte eller på anden måde råde over løn, der ikke er udbetalt.

§ 35. Bortset fra de i § 34 nævnte forskrivninger kan endnu ikke udbetalt lønning, efterindtægt, ventepenge eller pension ikke bortgives, sælges eller pantsættes. Tilsva-

Kap. 13. Ekstraordinær tjenestefrihed m. v.

§ 48. Vedkommende minister, eller den han **bemyndiger** dertil, kan **give en** tjenestemand tjenestefrihed uden løn i en på forhånd fastsat periode af mindst én måneds varighed. Uden samtykke af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan perioden ikke overstige 3 år. Perioden fradrages ved beregning af lønanciennitet.

Stk. 2. Efter retningslinjer fastsat af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan vedkommende minister, eller den han bemyndiger dertil, indrømme en tjenestemand anden tjenestefrihed uden for den egentlige ferie.

rende gælder de ved en tjenestemands fratrædelse til udbetaling forfaldne pensionsbidrag, jfr. § 50, stk. 3. Med hensyn til udlæg og arrest i de nævnte ydelser gælder reglerne i lov om rettens pleje §§ 513 og 614.

§ 10. Efter vedkommende styrelses skøn i det enkelte tilfælde kan der gives en tjenestemand tilladelse til at træde uden for nummer uden lønning i begrænset tid, i almindelighed ikke ud over 1 år. Under særlige forhold kan tilladelsen dog udstrækkes til at gælde for indtil 3 år. Sådantid fradrages ved beregning af alderstillæg og pension.

7. Om ferie, tjenestefrihed og sygdom.

§ 13. Enhver tjenestemand har ret til en passende årlig ferie uden tab af lønningsindtægter. Der kan desuden efter nærmere af finansministeren fastsatte regler ydes en særlig feriegodtgørelse, hvis størrelse fastsættes på bevillingslov. For så vidt ganske særlige tjenstlige forhold gør sig gældende, kan ferien bortfalde et enkelt år, men der bør da i det følgende ferieår gives vedkommende tjenestemand et ferietillæg af samme længde som den bortfaldne ferie. For så vidt sådan ferieforlængelse ikke kan skaffes, ydes der efter ministerens nærmere bestemmelse et passende vederlag i penge.

Stk. 2. Det kan af ministeren pålægges enkelte grupper af tjenestemænd at gøre brug af retten til ferie.

Stk. 3. De nærmere regler for feriens længde og tildeling samt ferieårets beliggenhed i forhold til kalenderåret fastsættes af pågældende styrelse, for feriens længde efter indhentet udtalelse af lønningsrådet.

Stk. 4. Hvor særlige forhold taler derfor, kan tjenestefrihed uden for den egentlige ferie indrømmes tjenestemanden af den pågældende styrelse, uden at der finder lønfradrag sted. Endvidere kan pågældende minister — efter forhandling med finansministeren — tilstå en tjenestemand tjenestefrihed til ophold på højskole; under sådan orlov, der ydes uden tab af anciennitet, oppebærer tjenestemanden ikke lønning fra sin styrelse.

§ 13.

Stk. 5. Ved et af finansministeren efter udtalelse af lønningsrådet udstedt reglement vil der kunne fastsættes regler, hvorefter der under langvarig eller gentagen sygemelding indtræder en begrænsning af lønningen samt gives vejledning i henseende til det tidspunkt, da afskedigelsen af en sygemeldt tjenestemand bør finde sted. Endvidere kan det efter nærmere af finansministeren fastsatte regler pålægges tjenestemænd at underkaste sig regelmæssige tuberkuloseundersøgelser.

Stk. 6. For så vidt angår tjenestemænd, der ikke ved deres ansættelse eller genansættelse har kunnet præstere tilfredsstillende helbredsattest, jfr. § 6, stk. 6, er finansministeren bemyndiget til at bestemme, at der til imødegåelse af statens risiko for tjenesteforsømmelse på grund af sygdom i mere end normalt omfang afkortes et af de pensionsgivende lønningsdele procentvis beregnet fradrag.

8. *Om fraværelse fra tjenesten under militære indkaldelser.*

§ 14. Under den første indkaldelse til aftjening af værnepligt oppebærer en tjenestemand af sin lønning med alle almindelige og særlige tillæg fjerdedelen, når han er ugift, halvdelen, når han er gift. Det samme gælder, for så vidt den militære tjeneste forlænges, fordi vedkommende udtages til befalingsmand. Den nedsatte lønning beregnes fra indkaldelsesdagen, og den fulde lønning genindtræder fra hjemsendelsesdagen.

Stk. 2. Under frivillig tjeneste, herunder frivillig uddannelse som befalingsmand, oppebærer tjenestemanden ingen lønning fra den styrelsesgren, i hvilken han er ansat, for det tidsrum, i hvilket han er fraværende. Denne bestemmelse gælder dog ikke for tjeneste i krigstid eller for tjeneste, der forrettes af hensyn til indtrædende krigsberedskab, eller fordi der skal tilvejebringes en sikringsstyrke.

Stk. 3. En tjenestemand, der er ansat som befalingsmand af reserven, oppebærer for det tidsrum, i hvilket han er indkommanderet til militærtjeneste, kun halvdelen af lønningen,

indbefattet alle almindelige og særlige tillæg, fra den styrelsesgren, i hvilken han er ansat. Falder fraværelsen inden for den pågældendes ordinære årlige ferie, lider han dog intet fradrag.

Stk. 4. Under pligtige genindkaldelser af kortere varighed, bortset fra de i stk. 3 nævnte indkommanderinger, oppebærer tjenestemanden fuld lønning.

Stk. 5. Reglerne i nærværende paragraf kan efter pågældende ministers nærmere bestemmelse bringes til anvendelse på medhjælpere og månedslønnede aspiranter (jfr.

Stk. 6. Det tidsrum, i hvilket en tjenestemand er indkaldt til pligtig militærtjeneste, medregnes i den pågældendes lønningsanciennitet.

9. Særregler for kvindelige tjenestemænd.

§ 15. Der tilstås kvindelige tjenestemænd tjenestefrihed uden lægeattest i indtil 6 uger efter barnefødsel, hvilken tjenestefrihed ikke noteres som sygedage, jfr. § 13, stk. 5. De perioder, hvori pågældende i øvrigt er fraværende fra tjenesten på grund af utjenstdygtighed som følge af svangerskab eller barnefødsel, noteres som sygedage, og tilsvarende gælder, hvis tjenestemanden ved lægeattest godtgør, at hun ikke uden skade for fosteret kan udføre sin tjeneste. — Finansministeren bemyndiges til i det for lønafkortning m. v. under tjenestemænds sygdom gældende reglement at give adgang for pågældende tjenestemænd til at få fradraget for de i 2. punktum omhandlede fraværelser som følge af svangerskab og fødsel opgjort og af regnet, når tjenestemanden som tjenstdygtig vender tilbage til tjenesten.

Stk. 3. Såfremt det er foreneligt med tjenestens tarv, kan vedkommende minister, eller den **han** bemyndiger dertil, imødekomme tjenestemandens anmodning om nedsat tjenestetid for begrænset tid eller indtil videre mod tilsvarende lønnedsættelse.

§ 16. Kvindelige tjenestemænd, der har forsørgerpligt over for børn under 18 år, har, såfremt det er foreneligt med de stedlige tjenesteforhold, adgang til at få den dem påhvilende tjenesteydelse nedsat til to tredjedele eller halvdelen mod kun at oppebære henholdsvis to tredjedele eller halvdelen af lønningen, indbefattet alle almindelige og særlige tillæg. Sådan nedsættelse af tjenestetiden kan enten være varig eller på begrænset tid, dog ikke under 1 år. Genoptagelse af fuld tjeneste kan kun ske, **når**

dette kan passe med tjenesteforholdene. Ved beregning af pensionsalderen (jfr. § 54) medregnes af den tid, de pågældende har været på nedsat tjeneste, kun henholdsvis to tredjedele eller halvdelen. Pensionsindtægten opgøres efter den fulde for stillingen normerede begyndelsesløn, jfr. § 51, stk. 1, samt efter det antal alderstillæg, som på tidspunktet for pensioneringen ville være tilkommet pågældende, såfremt de tjenesteår, i hvilke der har været udført nedsat tjeneste, kun medregnes med henholdsvis to tredjedele eller halvdelen.

Stk. 4. Bestemmelser om hel eller delvis bevarelse af løn og lønanciennitet under tjenestefrihed efter stk. 2 eller under nedsat tjenestetid fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet.

4. del.

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser.

Kap. 14.

§ 49. Denne lov træder i kraft den 1969.

Stk. 2. Bestemmelserne i §§ 12-13 og § 32 finder dog kun anvendelse på tjenestemænd, som er ansat eller udnævnt i anden stilling efter lovens ikrafttræden. Andre tjenestemænd er undergivet de hidtil gældende regler.

§ 50. Lov nr. 154 af 7. juni 1958 om lønninger og pensioner m. v. til statens tjenestemænd og lov nr. 5 af samme dato om normering og klassificering af statstjenestemandstillinger ophæves, jfr. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. For så vidt angår forhold, hvorom der efter denne lov eller efter lov om tjenestemandspension, skal fastsættes regler ved lov, administrative forskrifter eller ved aftale, forbliver de i stk. 1 nævnte love og de i medfør heraf udfærdigede forskrifter i kraft, indtil de afløses af regler, der er fastsat som ovenfor nævnt.

Stk. 3. For så vidt angår forhold, som ikke omhandles i denne lov eller i lov om tjenestemandspension, forbliver de i stk. 1 nævnte love og de i medfør heraf udfærdigede forskrifter i kraft, indtil de ophæves af

§ 125. Denne lov træder i kraft straks.

Stk. 2. De i denne lov indeholdte lønningsregler og dermed samhørende bestemmelser har virkning fra 1. april 1958 at regne for tjenestemænd m. fl., der var ansat den nævnte dato. og fra ansættelsestidspunktet for tjenestemænd m. fl., der er ansat efter nævnte dato., men før lovens ikrafttræden.

Lovudkastet.

ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Stk. 4. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen bekendtgør, hvilke bestemmelser der efter stk. 2-3 forbliver i kraft, og fra hvilke tidspunkter de bortfalder eller ophæves.

Gældende lov.

Redegørelse om tjenestemænds biindtægter.

I) Afgrænsning af hovedstillingsløn og biindtægt.

Ved hovedstillingslønnen har man valgt at forstå lønnen i den lønningsklasse, hvori den pågældende tjenestemandsstilling er normeret, med tillæg af eventuelt stedtillæg, vederlag for funktion i højere stilling, den særlige ferie-godtgørelse og jubilæumsgratiale.

Ved biindtægter forstås i det følgende de arbejdsindtægter, som tjenestemænd oppebærer ud over hovedstillingslønnen, hvad enten biindtægterne er vederlag for arbejde udført for staten, det offentlige i øvrigt eller for arbejde i privat virksomhed. Der er derfor bortset fra ydelser i det omfang, sådanne udelukkende er godtgørelse for udgifter, som påføres vedkommende tjenestemand. Eksempler herpå er befordringsgodtgørelse, time- og dagpenge, flyttegodtgørelse, fejltællingsgodtgørelse, godtgørelse for fravær fra hjemstedet til kommissionsmedlemmer, repræsentationstillæg, kontorholdsgodtgørelse, lokalegodtgørelse, bolig-tjenestetелефongodtgørelse m. m.

Uanset at en del af de bestillingstillæg, der ydes til tjenestemænd, må betragtes som en del af hovedstillingslønnen, jfr. nærmere nedenfor, har det dog vist sig hensigtsmæssigt i redegørelsen at henregne bestillingstillæg til biindtægterne.

II) Retsgrundlaget for begrænsninger i tjenestemænds adgang til biindtægter.

a) Tjenestemænds adgang til biindtægter for beskæftigelse *uden for statstjenesten* er begrænset ved reglerne i lønningslovens § 44.

Ifølge denne paragrafs stk. 5 må en tjenestemand således ikke samtidig have pensionsberettigende beskæftigelse i en kommune, et koncessioneret selskab eller i en offentlig virksomhed, hvis lønninger ikke er fastsat i lønningsloven. Fra dette forbud er der kun gjort enkelte undtagelser med hjemmel i normeringsloven, nemlig for så vidt angår hver-

som borgmester, rådmand og sognerådsformand.

Derimod må en tjenestemand godt påtage sig anden biindtægtsgivende beskæftigelse uden for statstjenesten, såfremt det er foreneligt med den samvittighedsfulde udførelse af hans pligter som tjenestemand og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid {*lønnings- og pensionslovens § 44, stk. 1*). Han skal dog anmelde beskæftigelsen til styrelsen, medmindre denne er rent midlertidig og ikke består i påbegyndelse af en forretnings- eller erhvervsvirksomhed eller i indtræden i en bestyrelse eller et repræsentatskab for et selskab af erhvervsmæssig karakter. På grundlag af anmeldelsen kan en styrelse forbyde tjenestemanden at påtage sig det biindtægtsgivende hverv.

b) Tjenestemænds adgang til biindtægter ved pensionsberettigende beskæftigelse *inden for statstjenesten* er begrænset ved forbudet i lønningslovens § 7, stk. 1, mod ansættelse i mere end een tjenestemandsstilling.

I øvrigt gælder det, at der for *arbejdet i hovedstillingen*, d. v. s. for samme arbejde, for hvilket den faste løn ydes, ifølge lønningslovens § 105 ikke må oppebæres nogen ekstra ydelse ud over den faste løn, medmindre det er hjemlet andetsteds i lønningsloven eller ved særlig lov. Såfremt denne er en finanslov, skal hjemlen fremgå af lovens tekst og genoptages på finansloven for hvert finansår, som ydelsen oppebæres i. Denne bestemmelse suppleres af reglen i lønningslovens § 42, hvorefter finanslovens medhjælpssummer eller enhver anden indtægts- eller udgiftsbevilling, der ikke efter sin tekst fremtræder som bestemt til at indeholde vederlag til tjenestemænd, heller ikke af en styrelsesgren må benyttes til at yde vederlag til de inden for samme ansatte tjenestemænd, medmindre det udtrykkeligt er hjemlet ved lov, dog kan vederlag undtagesvis ydes af tidsbegrænsede bevillinger (herunder anlægssummer), når det udtrykkeligt er hjemlet ved bevillingen. Endvidere supple-

res bestemmelsen af forbudet i lønningslovens § 30 mod akkordbetaling til tjenestemænd for arbejde, for hvilket lønningen er vederlag.

Herudover er der i lovgivningen kun få begrænsninger i tjenestemænds adgang til at påtage sig biindtægtsgivende, ikke-pensionsberettigende hverv inden for statstjenesten.

Af lønningslovens § 1, om at ansættelse i en tjenestemandsstilling er en livsgæring, følger, at tjenestemandsstillingen må lægge aldeles overvejende beslag på indehaverens tid og kræfter, således at enhver mulig anden beskæftigelse må blive noget sekundært. Hertil kommer bestemmelsen i lønningslovens § 3 om, at tjenestemanden skal vise sig værdig til den agtelse og tillid, som hans stilling kræver. Med hjemmel antagelig i disse bestemmelser og det almindelige tjenesteforhold i øvrigt fører visse styrelser kontrol med, hvor mange bierhverv inden for statstjenesten den enkelte tjenestemand påtager sig.

Det er dog ikke udtrykkeligt pålagt styrelserne at udøve en sådan kontrol.

I normerings- og klassificeringsloven er der enkelte bestemmelser, der begrænser adgangen til biindtægter for indehaverne af visse stillinger, jfr. f. eks. § 103 om, at ingen dommer kan have indtægtsgivende fast virksomhed uden for sit egentlige embede uden tilladelse af et af præsidenterne ved de kollegiale retter dannet råd.

Herudover er der givet enkelte administrative forskrifter for, hvilke biindtægtsgivende hverv en tjenestemand må påtage sig:

I lønningsrådets skrivelse af 11. april 1960 vedrørende honorarreguleringen er det således fastsat, at en tjenestemand med adgang til dispensation fra kontortiden ikke bør oppebære mere end eet formiddagshonorar, at han ikke bør have formiddagsstilling i en styrelse, der er appelinstans i forhold til den styrelse, hvori han har sin hovedstilling, eller omvendt, samt at tjenestemænd, der ikke i henhold til normerings- og klassificeringslovens § 3 har adgang til dispensation fra kontortiden, som f. eks. kontorchefer, dommerfuldmægtige m. v., ikke fremtidig bør kunne få formiddagshonorarer, og at eksisterende ordninger af denne art (de »uegentlige formiddagshonorarer«) skal bortfalde ved lethed.

Endvidere er det i økonomiministeriets cirkulærskrivelse af 29. januar 1964 henstillet, at der ikke i forslag til almindelige love, hvori

permanente kommissioner m. v. søges oprettet eller opretholdt, eller i bemærkninger til sådanne lovforslag optages bestemmelser om ydelse af honorarer eller andre vederlag til medlemmer af eller tilforordnede og medarbejdere ved sådanne organer. Samtidig er det henstillet, at der udvises størst mulig tilbageholdenhed med hensyn til oprettelse af sådanne organer, og at antallet af medlemmer i de tilfælde, hvor oprettelsen anses for aldeles påkrævet, begrænses mest muligt.

I praksis har lønningsrådet ved afgørelsen af, om et nyt individuelt honorar skal oprettes, og ved fastsættelsen af dettes størrelse, undertiden taget hensyn til, hvor mange biindtægtsgivende hverv den tjenestemand, som honoraret skal tillægges, i øvrigt har påtaget sig. En tilsvarende kontrol kan udøves af lønningsrådet ved de almindelige honorarreguleringer.

I øvrigt kan nævnes, at det i 1. betænkning side 109—10 fra lønningskommissionen af 1954 er udtalt, at når hvervet som formand for en kommission eller lignende er overdraget en tjenestemand i en af de interesserede styrelser, må det hermed forbundne arbejde i almindelighed betragtes som en naturlig tjenstlig opgave for udvalgsformanden og normalt ikke særskilt honoreres. Har formandshvervet medført arbejde ud over normal arbejdstid, vil der dog kunne ydes vederlag een gang for alle herfor, især når formandsskabet er overdraget en uden for vedkommende styrelse ansat tjenestemand, idet lønningskommissionen dog herved bemærkede, at der for så vidt angår højere og højt lønnede tjenestemænd må forudsættes at være præsteret en arbejdsydelse af særligt omfang, for at det kan honoreres særskilt, idet dette må følge af chefstillingens karakter.

III) Biindtægtstyper.

A) Biindtægter fra egentlige statsinstitutioner. Afgrænsning af beskrivelsen.

Tjenestemænds biindtægter kan groft taget opdeles i to hovedgrupper.

I den ene gruppe falder de biindtægter, hvis størrelse umiddelbart varierer med det præsterede arbejdes omfang. Såfremt arbejdet er konstateret og udført under visse i lovgivningen nærmere fastsatte betingelser, ydes der tjenestemanden disse biindtægter efter satser,

der er fastsat i love, bekendtgørelser eller i cirkulæreform. Dette gælder f. eks. overarbejdspenge for tjenestemænd i 2.—15. lønningsklasse. Såfremt en tjenestemand, der er omfattet af reglerne om overarbejde i ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsens cirkulære af 22. maj 1968 om de for statens tjenestemænd og aspiranter til tjenestemandstillinger gældende arbejdstidsregler m. m., udfører et arbejde, der overstiger den for tjenesten fastsatte tjenestetidsnorm, ydes der her betaling for overarbejde. Det samme gælder for de i lønnings- og pensionslovens §§ 100 og 101 omtalte godtgørelser for delt tjeneste og forskudt tjeneste (natpenge) samt godtgørelse for tjeneste på lørdage efter kl. 14 og for samtlige timer på søn- og helligdage.

Til denne gruppe af biindtægter vil det også være naturligt at henføre de til militære tjenestemænd i lønnings- og pensionslovens § 117, stk. 2 og 3, omhandlede særlige tillæg (døgn- og søtillæg), der ydes, når visse nærmere i loven fastsatte betingelser er opfyldt. Disse tillæg ydes kun rent undtagelsesvis til tjenestemænd i 22.—25. lønningsklasse og aldrig til tjenestemænd i 26.—30. lønningsklasse.

Endelig skal her nævnes de særlige forhold for statsgymnasiernes akademiske lærerpersonale, der dels har adgang til at oppebære overtimebetaling, når det læste antal timer overskrider det pligtige timetal på 24 timer ugentlig, dels har adgang til efter faste retningslinier at få betalt rettarbejde og dels får undervisningstiden i særlige fag medregnet med et højere timetal end det læste, således regnes 8 skematimer = 9 løntimer i alle afgangsklassefag, jfr. normerings- og klassificeringslovens § 244.

Udgifterne til overarbejdspenge — excl. døgn-, sø- og militærtillæg — til tjenestemænd er på finanslovforslaget 1967/68 (d. v. s. med de pr. 1. april 1966 gældende satser) budgetteret til 90 mill. kr., heraf ca. 25 mill. kr. til tjenestemandsansatte lærere ved statens gymnasieskoler og statsseminarier, medens udgifterne til døgnstillæg androg ca. 7 mill. kr. til tjenestemænd.

Udgifterne til godtgørelser for tjeneste på søn- og helligdage udgjorde i finansåret 1964/65 7 mill. kr., mens godtgørelsen for delt tjeneste udgjorde V2 mill. kr. og natpenge 25 mill. kr., i alt ca. 33 mill. kr. På grundlag heraf kan det anslås, at de samlede

udgifter hertil med de pr. 1. april 1966 gældende satser i finansåret 1966/67 vil udgøre omkring 50 mill. kr., men det er ikke muligt at angive, hvor stor en del heraf, der tilfalder tjenestemændene. Opmærksomheden henledes på, at kun halvdelen af natpengene, d. v. s. i 1966/67 ca. 16 mill. kr. er en biindtægt, idet den anden halvdel forudsættes at dække ekstraudgifter for de pågældende.

I den anden gruppe falder de biindtægter, der ydes efter et skøn over f. eks. merarbejds karakter og omfang. Disse biindtægter kan f. eks. ydes i form af et egentligt finanslovshonorar, hvorved forstås de i honorarskemaerne anførte honorarer, eller i form af vederlag een gang for alle. Biindtægterne ydes enten for **merarbejde** inden for den styrelse, hvori den pågældende er tjenestemand, eller for merarbejde i en anden styrelse i modsætning til de ovenfor under gruppe 1 henførte biindtægter, der så godt som udelukkende kommer til anvendelse for merarbejde inden for egen styrelse. Nedenfor er der foretaget en opdeling af de enkelte **biindtægtstyper**, der kan komme på tale i denne gruppe, og inden for f. eks. honorarer og bestillingstillæg er der af systematiske grunde foretaget visse underopdelinger, uanset at det i visse tilfælde må bero på et skøn, om en biindtægt skal henføres til den ene eller den anden af biindtægstyperne.

a) Bestillingstillæg

En entydig fastlæggelse af begrebet bestillingstillæg kan ikke udledes af gældende lønningsbestemmelser; derimod er en omtale af begrebet i sin tid givet af sparekommissionen af 1921:

»... begrebet bestillingstillæg anvendes om et fast årligt beløb for selve det under en tjenestestilling hørende arbejde og kun gives i de tilfælde, hvor der i tjenesten foreligger særlige momenter af betydning, som der ikke har kunnet tages hensyn til ved placeringen i lønningsklasse...«

Denne definition gælder fortsat for sådanne 1) bestillingstillæg, som i medfør af enkeltstående bestemmelser i normerings- og klassificeringsloven er knyttet til ganske bestemte stillinger, hvis arbejdsmæssige karakter og indhold ikke i fornødent omfang har kunnet tilgodeses ved stillingernes henførelse til lønningsklasserne, hvorimod nævnte omtale ikke er dækkende for så vidt angår de 2) bestil-

lingstillæg, hvis ydelse i det væsentlige er begrundet i en indskrænkning under en eller anden form i adgangen til at oppebære biindtægter. Således er der tillagt overlæger ved statshospitalerne bestillingstillæg som følge af den begrænsning i adgangen til privat praksis, som følger af tjenestemandsstillingen, og med nogenlunde tilsvarende begrundelse ydes bestillingstillæg til professorer. De administrative tjenestemænd i 19./24. lkl. tillagte bestillingstillæg ydes som et afsavnsvederlag, fordi de pågældende af hensyn til de stedlige tjenesteforhold hjemkal des fra en formiddagsstilling, medens de til akademiske medarbejdere i udenrigsministeriet ydede hjemmetillæg bl. a. er begrundet med en manglende adgang til at opnå tilladelse til forskydning af kontortiden.

Ud over bestillingstillæg med disse to former for begrundelser findes der visse 3) bestillingstillægsordninger, der grunder sig i andre forhold, således bl. a. til udligning af forskelle i leveomkostninger, jfr. det ved tekstankmærkning til de årlige bevillingslove hjemlede Færø-bestillingstillæg. På linie hermed kan nævnes sådanne bestillingstillægsordninger for tjeneste på afsides beliggende tjenestesteder, som bl. a. er gældende for tjeneste ved visse fængselsanstalter (normerings- og klassificeringslovens § 134, stk. 5) og ved enkelte tjenestesteder under post- og telegrafvæsenet (hjemlet ved tekstankmærkning). Endvidere findes der ordninger, hvorefter et bestillingstillæg træder i stedet for betaling efter sædvanlige satser for særlige ydelser, eksempelvis et i normerings- og klassificeringslovens § 129, stk. 3, hjemlet tillæg til førerne af fiskerikontrollens patruljefartøjer for udførelse af nattjeneste.

Henset til grundlaget for bestående bestillingstillægsordninger kan disse imidlertid i altovervejende grad henføres til de foran under 1) og 2) anførte hovedgrupper, idet der dog ofte ikke kan foretages nogen skarp adskillelse herimellem; som eksempel kan nævnes den i lønningslovens § 117, stk. 2, hjemlede generelle bestillingstillægsordning for militære tjenestemænd i 22. og 25. lkl., der er begrundet med, dels at de pågældende ikke er omfattet af den i samme lovbestemmelse omhandlede døgnstillægsordning, dels de krav, der stilles til disse tjenestemænds militære uddannelse og kvalifikationer.

Mellem de to grupper af bestillingstillæg er

der i udformningen den forskel, at den førstnævnte gruppe af tillæg står fast, når de én gang er etableret, medens den anden gruppe som hovedregel kun vil være ydet for en bestemt periode, hvilket hænger sammen med, at størrelsen af det enkelte tillæg gradueres efter omfanget af vedkommende tjenestemandsbindinger. Visse af de afsavnsbegrundede tillægsordninger er yderligere gradueret efter lønningsanciennitet eller kandidatalder. Som eksempel på en ren afsavnsordning, der hverken er tidsbegrænset eller gradueret efter bindinger, kan nævnes den for tjenestemænd i 19. lkl. og derover i udenrigsministeriet gældende hjemmetillægsordning i medfør af normerings- og klassificeringslovens § 8. Et enkeltstående eksempel blandt de faste, stillingsknyttede tillæg, hvor et anciennitetsmoment kommer ind, er bestillingstillægsordningen for statsadvokaterne i 28. lkl., der oppebærer et tillæg på 2100 kr., men som 10 år efter udnævnelsen får tillagt yderligere et bestillingstillæg på 1500 kr. (jfr. normerings- og klassificeringslovens § 106).

Om forekomsten af bestillingstillægsordninger for tjenestemænd i 25.—30. lkl. kan i hovedtræk bemærkes, at der i medfør af enkeltstående bestemmelser i normerings- og klassificeringsloven er knyttet et fast tillæg til ca. 500 stillinger, enkeltvis eller i grupper, medens de generelle ordninger for tjenestemænd i forsvaret (lønnings- og pensionslovens § 117 og normerings- og klassificeringslovens §§ 5 og 270), civilforsvaret (normerings- og klassificeringslovens § 97 a) og udenrigstjenesten (normerings- og klassificeringslovens § 8) omfatter 5—600 stillinger, således at i alt ca. V3 af samtlige normerede tjenestemandsstillinger i nævnte lønningsklasser er tillagt et fast bestillingstillæg.

Variable bestillingstillægsordninger for tjenestemænd i de højere lønningsklasser forekommer umiddelbart kun for tjenestemænd i 27. lkl., men her til gengæld for betydelige grupper af stillinger, således for professorer i medfør af normerings- og klassificeringslovens § 186 m. fl. bestemmelser, for overlæger og embedslæger m. v. i henhold til normerings- og klassificeringslovens § 276, samt for en række stillinger som forstandere og tekniske chefer i medfør af bestemmelsen under lb.nr. 811 på normeringsloven for 1961/62.

Af følgende oversigt fremgår antallet af statstjenestemandsstillinger i 25.—30. lkl.:

	25.	26.	27.	28.	29.	30.
Normerede stillinger pr. 1. april 1966 i henhold til normerings- og klassificeringsloven ..	1149	1100	1147	154	116	15
Besatte stillinger						
pr. 1. november 1965 i henhold til personaletællingen	1084	1009	1129	143	122	15
pr. 1. april 1966 i henhold til personaleoversigterne til finanslovforslaget 1967/68						
1), 2)	1119	1067	1173	147	120	14

¹⁾ Stillingerne ved Århus universitet er i personaleoversigten til finanslovforslaget 1967—68 opført under statstjenestemænd.

²⁾ Antallet af besatte stillinger for militære tjenestemænd er med hjemmel i normerings- og klassificeringslovens § 266 større end antallet af normerede stillinger, idet de pågældende holdes i overtalligt nummer under fuld tjeneste ved forsvarsstaben m. v.

På dette grundlag kan det anslås, at mellem halvdelen og $\frac{2}{3}$ af samtlige tjenestemænd i 25.—30. lkl. oppebærer bestillingstillæg.

Vedrørende de enkelte lønningsklasser kan følgende bemærkes:

30. lkl.: Samtlige 15 stillinger i den højeste lønningsklasse er under en eller anden form omfattet af en tillægsordning, dog for ambassadørstillinger i udlandet i form af udetillæg. For de faste bestillingstillæg er der tale om grundbeløb på fra 3600 kr. til 7200 kr.

29. lkl.: Til godt halvdelen af de 116 normerede stillinger er der knyttet faste **bestillings-**tillæg, varierende fra 1200 kr. til 6000 kr. Som ikke omfattet af en bestillingstillægsordning findes to store grupper: 22 af de normerede 24 departementschefstillinger og 23 amtmandsstillinger.

28. lkl.: Henved $\frac{4}{5}$ af de 154 normerede stillinger i denne lønningsklasse er omfattet af en tillægsordning, herunder udetillæg. De faste tillæg varierer mellem 1200 kr. og 6000 kr. Som større stillingsgruppe, hvortil der ikke er knyttet bestillingstillæg, er der 20 normerede stillinger som afdelingschef m. v. i centraladministrationen. Herudover findes der i lønningsklassen kun 7 stillinger uden bestillingstillæg.

27. lkl.: Ud af ca. 1150 stillinger er ca. 300 omfattet af en ordning med faste **bestillings-**tillæg, hvis grundbeløb varierer fra 300 kr. til 4800 kr. Om forekomsten af variable tillæg for denne lønningsklasse foreligger ikke præcise oplysninger, men langt hovedparten af de resterende stillinger er omfattet af de ovenfor nævnte ordninger.

26. lkl.: Til 200 af de i denne lønningsklasse normerede ca. 1100 stillinger er knyttet et fast bestillingstillæg, varierende fra 360 kr. til 3900 kr. Som større grupper af stillinger med tillæg kan nævnes ca. 50 civile stillinger under forsvaret samt kontorchefstillinger i **monopoltilsynet**, arbejdstilsynet, landsskatte retten og ligningsdirektoratet. Endvidere amtsligningsinspektørstillingerne og visse **kontor-**chefstillinger i de sociale direktorater.

25. lkl.: I denne lønningsklasse er der normeret ca. 1150 stillinger. Ud over ca. 350 militære stillinger i forsvaret med **bestillings-**tillæg findes der ca. 50 stillinger, hvortil der er knyttet faste bestillingstillæg fra 360 kr. til 2700 kr.

For en række tjenestemænd i 25. og 26. lkl. er der i medfør af bestemmelserne under **lb.nr.** 814 på normeringsloven for 1961/62 og **lb.nr.** 968 på normeringsloven for 1962/63 etableret ordninger, hvorefter der kan ydes personlige, ikke-pensionsgivende tillæg til udligning af forskellen mellem tjenestemandslønnen efter nævnte lønningsklasser og den lønning — incl. bestillingstillæg — som ville være oppebåret ved **forbliven** i 19./24. lkl.

Systemet med bestillingstillægsordninger er langt fra koncentreret omkring de højere lønningsklasser. Således forekommer der faste tillæg til mange enkeltstående stillinger i øvrige lønningsklasser, ligesom der her findes store grupper af stillinger, hvortil generelt er knyttet bestillingstillæg, eksempelvis til 1100—1200 militære stillinger i 22. lkl., til 50 stillinger som gymnasielærere og -overlærere i 14. og 20. lkl., til 52 arrestforvarerstillinger i 12., 15. og 18. lkl., til ca. 150 stillinger som

styrmand og maskinmester i 15. lkl. og til 1200—1300 stillinger i 3. lkl. under statsbanerne. — Hertil kommer de omfattende **af-savnsbestillingstillægsordninger** for grupperne af tjenestemænd i 19./24. lkl.

Den samlede udgift til bestillingstillæg for statstjenestemænd ifølge de i anmærkningerne til finanslovsforslaget for 1967/68 opførte specifikationer andrager ca. 54 mill. kr. (jfr. underbilag 7). På grundlag af det foreliggende materiale har det ikke været muligt at opgøre, hvor stor en del heraf der oppebæres af tjenestemænd i 25.—30. lkl., men rent skønsmæssigt vil man anslå det til ca. 23 mill. kr.

b) Honorarer.

1. Rådighedshonorarer.

Rådighedshonorarer ydes som godtgørelse for manglende sædvanlig betaling for overarbejde, mistede fridage, natpenge, delt tjeneste og tjeneste på lørdage og søndage m. v. Disse honorarer ydes normalt til tjenestemænd, der ikke er omfattet af reglerne om højeste tjenestetid, idet den omhandlede tjeneste ikke kan kontrolleres. Honorarerne ydes som hovedregel til tjenestemænd i 15. eller lavere lønningsklasse inden for egen styrelse, men kan også ydes til højere normerede tjenestemænd, der er pålagt rådighedstjeneste. Som eksempel på sådanne honorarer kan nævnes honorarer for vagt- og portnertjeneste, **dispositionstj** eneste, tilsyn med varmeanlæg m. v.

De heromhandlede honorarer adskiller sig fra de nedenfor nævnte honorartyper ved, at de har været underkastet særlig regulering ved større ændringer i de særlige ydelser, hvilket er en følge af, at honorarerne tilsigter at give tjenestemanden godtgørelse for, at han ikke kan oppebære disse ydelser. **Rådigheds-**honorarer er sidst generelt blevet ekstraordinært reguleret i 1963 som følge af arbejdstidsforkortelsen for statens tjenestemænd pr. 1. april 1961 samt som følge af de i 1960 og 1961 stedfundne ekstraordinære forhøjelser m. v. af de særlige ydelser.

Ved gennemgangen af rådighedshonorarerne i 1963 blev det oplyst, at grundbeløbet til disse honorarer efter forhøjelsen androg ca. 640.000 kr., hvilket pr. 1. april 1966 svarer til en samlet udgift på ca. 2V2 mill. kr. Siden 1963 er der etableret nye honorarordninger

af denne type for i alt 0,7 mill. kr. (inden for statsskovbruget, klitvæsenet og fyrvæsenet), hvorfor den samlede udgift er forøget til pr. 1. april 1966 i alt ca. 3,2 mill. kr., hvoraf 0,3 mill. kr. tilfalder tjenestemænd i 25.—30. lkl.

En speciel form for honorarer, der minder meget om de her omtalte rådighedshonorarer, er de tillæg, der ydes til visse tjenestemænd i politiet, toldvæsenet og forsvaret. Til polititjenestemænd i 11., 12. og 16. lkl. ydes med hjemmel i normerings- og klassificeringslovens § 108 et særligt polititillæg som kompensation for manglende betaling af de særlige ydelser. Polititillægget androg pr. 1. oktober 1966 5.578 kr. årlig. Herudover ydes der betaling for overarbejde i det omfang tjenestetidsnedsættelserne for statens tjenestemænd i 1961 og 1966 ikke har kunnet gennemføres inden for politiet. Endelig skal det anføres, at der med virkning fra 1. april 1966 er givet tilslutning til, at polititjenestemænd, der oppebærer polititillæg, kan oppebære sædvanlig godtgørelse for tjeneste på lørdage og søn- og helligdage. Udgiften til polititillæg er for finansåret 1967/68 budgetteret til 34 mill. kr.

En næsten tilsvarende ordning er med hjemmel i normerings- og klassificeringslovens § 270, stk. 5 og 6, indført for alt militært personel samt for civilt personel i 16. og højere lønningsklasse inden for forsvaret, idet de pågældende som vederlag for overarbejde — dog ikke overarbejde af en sådan karakter, at betingelserne i lønningslovens § 117, stk. 2, for ydelse af døgnstillæg eller søtillæg er opfyldt — delt tjeneste, mistede fridage m. m. oppebærer såkaldte militær- og merarbejdstillæg. Disse tillæg er varierende efter tjenestemandenes faste lønning. For militære tjenestemænd, hvis grundløn, jfr. lønnings- og pensionslovens § 84, overstiger 16.300 kr., androg militærtillægget pr. 1. oktober 1966 i alt 6.631 kr. årlig, mens merarbejdstillægget androg 4.421 kr. årlig for 21.—30. lkl. Udgifterne til de omhandlede tillæg er for finansåret 1967/68 budgetteret til ca. 32 mill. kr. i militærtillæg og ca. 1 mill. kr. i merarbejdstillæg til tjenestemænd.

Af de i alt 33 mill. kr. tilfalder ca. 4 mill. kr. tjenestemænd i 25.—30. lkl.

Endelig er der med lønningsrådets godkendelse etableret en speciel ordning for personel i toldvæsenets **opsynstj** eneste, idet der ydes faste årlige vederlag som kompensation for

manglende betaling for overarbejde, natpenge og søn- og helligdagsbetaling.

Denne godtgørelse — toldvæsenets kompensationsordning — er gradueret efter overarbejds omfang, tjenestens karakter samt tjenestemandens charge, idet godtgørelsen er opdelt i 4 grupper med et varierende antal overtimer, og inden for hver gruppe er beløbet opdelt i 4 satser efter toldtjenestemandens lønningsmæssige placering. For tjenestemænd i 18., 21. og 23. lønningsklasse androg kompensationsgodtgørelsen pr. 1. oktober 1966 henholdsvis ca. 8.876 kr., 6.037 kr., 3.038 kr. og 1.359 kr. afhængig af arbejdets omfang.

Udgifterne til toldvæsenets kompensationsordning, der konteres under konto 06 (diverse vederlag), er i 1967/68 budgetteret til 16,7 mill. kr. Det bemærkes, at toldtjenestemænd i 25. og højere lønningsklasse ikke falder ind under kompensationsordningen.

2. Lektorhonorarer ved de højere læreanstalter.

En særlig type af honorarer er de lektorhonorarer, der ydes for undervisning — normalt forelæsninger — ved de højere læreanstalter.

Ved honorarreguleringen i 1960, jfr. lønningsrådets skrivelse af 11. april 1960 til finansministeriet, blev lektorhonorarerne fastsat således:

indtil 2 timers ugentlige forelæsninger

1500 kr. + honorartillæg

2—3 timers ugentlige forelæsninger

2700 kr. + honorartillæg

3 timers ugentlige forelæsninger eller derover

3900 kr. + honorartillæg

Lektorhonorarer kan oppebæres af såvel tjenestemænd som ikke-tjenestemænd.

Der er i finansåret 1966/67 bevilget i alt ca. 625 lektorater, heraf 215 til tjenestemænd. Den samlede udgift til lektorhonorarer andrager med de pr. 1. april 1966 gældende satser ca. 8,2 mill. kr., heraf 2,8 mill. kr. til tjenestemænd. Vedrørende den nærmere fordeling af lektoraterne ved de enkelte læreanstalter og fordelingen på de enkelte satser henvises til underbilag 1.

Såfremt lektoratet varetages af en person, der ikke er ansat ved den læreanstalt, hvor forelæsningerne afholdes, ydes der et særligt tillæg på 1500 kr. + honorartillæg. Der ydes i alt 229 tillæg à 1500 kr. + tillæg til udefra

kommende lektorer, hvoraf 60 tillæg ydes til tjenestemænd. Udgifterne til disse tillæg andrager i alt ca. 1,3 mill. kr. årligt, hvoraf 0,4 mill. kr. til tjenestemænd.

Samme tillæg ydes til tjenestemænd i 25. lkl., der oppebærer et lektorhonorar ved egen læreanstalt; i så fald oppebærer de pågældende ikke det nedenfor under punkt 7 omhandlede specielle lektorat (tutortillæg) på 1500 kr., der ydes til afdelingsleder m. v. i 25. lkl.

I finansåret 1966/67 er der i alt bevilget 125 tillæg til tjenestemænd i 25. lkl. med ordinært lektorat ved egen læreanstalt. Udgiften hertil andrager ca. 0,7 mill. kr.

Det bemærkes, at det ikke af anmærkningerne til finansloven specificeret fremgår, hvilken hovedstilling den enkelte lektor beklæder.

3. Honorarer for deltagelse i råd og nævn.

Med hjemmel i lønnings- og pensionslovens § 104 kan der for virksomhed i varige nævn, råd m. v. efter særlig bevilling ydes formanden, sekretæren og eventuelt medlemmerne honorarer i stedet for almindelige møde-diæter.

For medlemmer, der er tjenestemænd, anses fornødent grundlag for ydelse af honorar at være til stede, når varetagelsen af medlems-hvervet falder uden for pågældendes tjenstlige arbejdsområde. Såfremt varetagelsen af medlemshvervet må siges at være et naturligt led i den pågældendes tjenstlige arbejde, ydes derimod ikke honorar, medmindre medlems-hvervet påfører den pågældende et sådant ekstraarbejde, at det ud fra merarbejdssynspunkter anses for rimeligt at vederlægge dette ekstraarbejde gennem et fast honorar. Dette sidste vil i almindelighed være tilfældet, når tjenestemanden beklæder formandshvervet i rådet, nævnet eller udvalget m. v., eller han er medlem af sammes forretningsudvalg.

Endvidere ydes der ud fra merarbejdssynspunkter honorarer til sekretærer i råd og nævn. Sekretærarbejdet vil som hovedregel være varetaget af tjenestemænd i 19./24. lkl.

Af de på honorarskemaerne opførte råd, udvalg m. m. kan man normalt se, hvilken charge et tjenestemandsansat medlem af et råd m. v. har, medens der ikke er opført hvilke ikke-statsansatte personer, der er medlemmer. Af bemærkningerne fremgår det, at der er tale om ca. 230 honorarordninger for

råd, nævn m. v. med en samlet udgift til honorarer på i alt ca. 13,6 mill. kr., heraf til tjenestemænd 7,8 mill. kr., hvoraf 6,4 mill. kr. tilfalder tjenestemænd i 25. og højere lønningsklasser. I underbilag 2 er der givet en oversigt over de på honorarskemaerne opførte honorarordninger for råd, nævn m. v.

4. Konsulenthonorarer.

Honorarer til konsulenter, hvorved forstås honorarer til personer, der gennem specialviden inden for afgrænsede områder virker som rådgivere for styrelser og institutioner, findes i nogle styrelser.

Som hovedregel vil sådanne honorarer blive tillagt personer, der ikke i forvejen er tilknyttet den styrelse, hvorunder honoraret er bevilget.

Man kan dog ikke umiddelbart ved gennemgangen af honorarskemaerne få en udtømmende oversigt over antallet af konsulenter i statens tjeneste, idet man flere steder, når der er tale om konsulenter, der ikke er ansat i den pågældende styrelse, aflønner disse over medhjælpskontoen.

Som følge af den specialviden, der kræves for at varetage et konsulenthverv, vil der, når der er tale om tjenestemænd, der virker som konsulenter, som regel være tale om tjenestemænd i 25. eller højere lønningsklasse.

Af eksempler på konsulenthonorarer kan nævnes de i sundhedsstyrelsen virkende konsulenter inden for de medicinske discipliner.

I finansåret 1966/67 er der bevilget i alt for 2,8 mill. kr. konsulenthonorarer, hvoraf 1,7 mill. kr. oppebæres af tjenestemænd. Ca. 85 pct. heraf tilfalder tjenestemænd i 25. og højere lønningsklasse.

5. Tilsynshonorarer.

Tjenestemænd, der fører tilsyn med andre statsinstitutioner, eller som har særlige tilsynsopgaver i deres egen institution, kan oppebære honorar herfor, jfr. således, at der ydes honorarer til overlægerne ved direktoratet for statshospitalerne for at føre tilsyn med plejehjem m. v.

I visse tilfælde er det pålagt staten at øve en tilsynsførende virksomhed med private virksomheder, ligesom det kan forekomme, at der fra statens side føres tilsyn med virksomheder eller institutioner, der modtager statstilskud eller anden økonomisk støtte.

Som eksempel på sådanne honorarer kan nævnes, at statsskovridere er tilsynsførende med de private skove, samt at embedsmænd i boligministeriet har tilsynsvirksomhed med kredit- og hypotekforeninger.

Ligesom tilfældet var med de foran under 4 nævnte konsulentonorarer, findes hverv af tilsvarende karakter, men hvor aflønningen enten sker af andre konti, eller hvor vederlæggelsen sker af den institution eller virksomhed, hvorunder tilsynet føres. Som eksempel herpå kan nævnes, at der under finanslovkonto § 14. 1.06. er opført en bevilling på ca. 400.000 kr. under konto »Diverse vederlag« til tilsynsførende ved de sociale boligselskaber, hvilket beløb fuldt ud refunderes af selskaberne.

I finansåret 1966-67 er der bevilget i alt 1,7 mill. kr. til tilsynshonorarer, hvoraf 1,5 mill. kr. oppebæres af tjenestemænd. Ca. $\frac{2}{3}$ heraf tilfalder tjenestemænd i 25.—30. lkl. (først og fremmest i 27. lkl.).

6. Formiddagshonorarer.

Med hjemmel i normerings- og klassificeringslovens § 3 kan der gives personale i 19./24. lkl. i centraladministrationen adgang til at få forskydning i kontortiden, således at de pågældende kan virke i en formiddagsstilling i en anden styrelse.

Aflønningen af formiddagsmedarbejdere er med lønningsrådets tilslutning fastsat således, at sekretærer oppebærer et honorar på 2.700 kr., dog for sekretæraspiranter kun 1.500 kr. i det første aspirantår. Fuldmægtige og ekspeditionssekretærer oppebærer 3.300 kr. Endvidere er der i enkelte tilfælde oprettet formiddagshonorarer å 3.900 kr., hvor der har været tale om særlig kvalificeret arbejde.

Endelig er der tillagt honorarer til en række personer, der ikke opfylder betingelserne for at få en stilling som formiddagsmedarbejder, de såkaldte uegentlige formiddagsstillinger. Honorarerne andrager som hovedregel enten 2.400 kr. eller 3.000 kr. Sådanne honorarer er forudsat nedlagt ved ledighed.

Antallet af formiddagshonorarer har været faldende; medens der således var i alt 752 normerede formiddagsstillinger i egentlige statsinstitutioner ifølge anmærkningerne til finanslovforslaget 1963-64. var det tilsvarende antal for 1966-67 576. hvilket ifølge anmærkningerne til finanslovforslaget 1967-68 yderligere reduceres til 529.

De 529 formiddagshonorarer er fordelt på følgende **måde**:

386 honorarer for tjenestemænd	å 2.700—3.300 kr.
43 honorarer for tjenestemænd	å 3.900
23 uegentlige formiddagshonorarer, der skal nedlægges ved ledighed	å 2.400—3.000 -
40 formiddagsslignende honorarer, der ikke i honorarskemaerne er forsynet med klausul om nedlæggelse ved ledighed	å 2.400—3.000 -
37 honorarer besat med ikke-tjenestemænd .	

Af en foretagen undersøgelse, omfattende godt halvdelen af de på finanslovforslaget 1966-67 opførte formiddagsstillinger, fremgik det, at ca. 30 pct. af stillingerne var ubesatte pr. 1. april 1966. I anmærkningerne til finanslovforslaget 1967-68 er det om 49 af de 529 formiddagsstillinger oplyst, at de er ubesatte.

De egentlige formiddagshonorarers fordeling på styrelser fremgår af underbilag 8.

Den samlede udgift til egentlige honorarer andrager med de pr. 1. april 1966 gældende satser ca. 5,7 mill. kr.

Udgiften til uegentlige formiddagshonorarer andrager ca. 0,7 mill. kr., hvoraf 0,2 mill. kr. tilfalder tjenestemænd i 25. og 26. lkl.

7. Honorarer af bestillingstillægslignende karakter.

I ganske særlige tilfælde er der tillagt grupper af tjenestemænd honorarer af bestillingstillægslignende karakter. Dette gælder for afdelingsledere, docenter m. v. i 25. lkl. ved de højere læreanstalter, der — for så vidt pågældende ikke beklæder et ordinært lektorat — oppebærer et honorar på 1.500 kr. årlig + tillæg på grund af de særlige forpligtelser af undervisningsmæssig karakter, der påhviler dem (disse honorarer benævnes specielle lektorer).

Et honorar af tilsvarende størrelse oppebærer assessorer i 25. lkl. ved domstolene, politiet og den offentlige anklagemyndighed.

På finansloven 1966-67 er der bevilget ca. 66 specielle lektorer og ca. 120 tillæg til assessorer i 25. lkl. til en samlet udgift på ca. 1 mill. kr.

Endvidere lean nævnes afsavnstillæggene til fabriksinspektører på 2.100 kr. årlig + procenttillæg eller i alt 0,15 mill. kr.

Ud over sådanne mere generelle ordninger er der honorarer, der også er motiveret med Ønsket om at sikre vedkommende tjenestemand en passende samlet aflønning, uden at man ved en ændring af normerings- og klassificeringsloven har villet knytte et fast **bestillingstillæg** til stillingen.

8. Andre honorarer for arbejde i egen styrelse end de fornævnte.

I visse tilfælde oppebærer tjenestemænd honorar for i den styrelse, hvori de er ansat, at varetage særlige arbejdsopgaver, som man har ment lå uden for deres egentlige tjenestekområde.

Som eksempel herpå kan nævnes de honorarer, der af statsbanerne ydes til tjenestemænd i samme for udførelse af fremmedarbejder, ministersekretærhonorarer, honorarer for redaktion af årbøger, tidsskrifter og lign., der udsendes af den styrelse, hvori vedkommende tjenestemand er ansat, forskellige **inspektions-** og bibliotekshonorarer til lærerpersonale ved statsgymnasierne samt kasseeftersynshonorarerne til kontorchefer i justitsministeriet. Endvidere kan nævnes rektor- og dekanhonorarerne til professorer samt de honorarer, der ydes til befalingsmænd i forsvaret — som regel oberster — for varetagelse af hvervet som kaserne- og/eller garnisonskommandant.

I denne forbindelse kan også nævnes de i normerings- og klassificeringsloven omtalte honorarer, der med lønningsrådets tilslutning i det enkelte tilfælde kan **tillægges** professorer ved de højere læreanstalter m. v., der bestyrer laboratorier, institutter m. v., jfr. f. eks. normerings- og klassificeringslovens § 184. De her omhandlede honorarer andrager ifølge praksis 900, 1.500, 2.100 eller 2.700 kr., afhængigt af det enkelte instituts størrelse. Ved afgørelsen af honorarets størrelse lægges især vægt på antallet af ansatte ved instituttet, størrelsen af annum m. m.

Udgiften til bestyrerhonorarer konteres på bevillingslovene under standardkonto 01, og den samlede udgift er i 1966-67 anslået til eau 1,9 mill. kr.

Ud over institutbestyrerhonorarerne er der i 1966-67 bevilget tjenestemænd i 25.—30. lkl. for ca. 1,2 mill. kr. honorarer for arbejde i

egen styrelse, som ikke er medregnet under de tidligere nævnte honorartyper. Herudover er der bevilget for ca. 0,3 mill. kr. kaserne- og garnisonskommandanthonorarer, hvoraf nogle dog kan være oppebåret af lavere lønnede tjenestemænd.

9. Andre honorarer end de foran nævnte for arbejde i anden styrelse.

Undertiden forekommer det, at en styrelse er interesseret i at tilknytte en person fra en anden styrelse til at udføre et bestemt arbejde. I sådanne **tilfælde**, og hvor der er tale om permanent beskæftigelse, **oprettes** faste honorarer. Som eksempel herpå kan nævnes de honorarer, der under statshavnene ydes til personel inden for toldvæsenet for at udarbejde statistikker til brug for statshavnene, ligesom der af mere generelle ordninger kan nævnes de honorarer, der **ydes** politimestre for hvervet som arresthusinspektør.

Der er i 1966-67 til tjenestemænd i 25.—30. lkl. bevilget for ca. 0,8 mill. kr. honorarer af denne type (når man medregner f. eks. de honorarer, der ydes til tjenestemænd i en institution, der hører under det ministeriums ressort, hvori tjenestemanden har sin hovedstilling).

c. Vederlag eller honorarer, der ydes med hjemmel i tekstanmærkninger på de årlige bevillingslove.

På finansloven for finansåret 1966-67 er der i alt optaget ca. 80 tekstanmærkninger, der indeholder hjemmel for ydelse af vederlag m. v. til tjenestemænd.

I henhold til bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 42, stk. 2, kan de på finansloven bevilgede medhjælpssummer ikke, medmindre det udtrykkeligt er bestemt ved lov, benyttes til at yde vederlag til nogen tjenestemand inden for pågældende styrelsesgren. Det samme gælder om enhver anden indtægt eller udgiftsbevilling, der ikke efter sin tekst fremtræder som bestemt til at indeholde vederlag til tjenestemænd. Endvidere er det i lønnings- og pensionslovens § 105 udtalt, at ingen tjenestemand må oppebære nogen ydelse ud over den faste løn for det af ham udførte arbejde uden særlig lovhjemmel, der, for så vidt den gives på finansloven, skal fremgå af lovens tekst.

Disse bestemmelser er indført ved tjenestemandsløven af 1919, og siden er der i form af

tekstanmærkninger på de årlige bevillingslove skabt hjemmel til udbetaling af vederlag til tjenestemænd af andre konti end konti 01. Lønninger til tjenestemænd, 03. Vederlag én gang for alle, 04. Overarbejdspenge til tjenestemænd, 05. Honorarer og konto 23. Kommissioner.

Sådan hjemmel kan være tilvejebragt, fordi det undertiden har vist sig hensigtsmæssigt, at der ydes tjenestemænd vederlag af konti, der efter deres tekst ikke fremtræder som bestemt til at indeholde vederlag til tjenestemænd, f. eks. konto 02. Lønninger til **ikke-tjenestemænd**, og konto 14. Uddannelse af personale, i de tilfælde, hvor tjenestemænd sammen med ikke-tjenestemænd eller tjenestemænd ansat i andre styrelser udfører samme arbejde, f. **eks.** medvirker ved eksamensafholdelse, udarbejdelse af opgaver m. v.

Som eksempel på en tekstanmærkning, der er anset for nødvendig af hensyn til bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 105, kan nævnes tekstanmærkning nr. 5 til § 8 B på finansloven for finansåret 1966-67, hvorefter der ydes tjenestemænd et særligt tillæg (sørisikotillæg) for nærmere angivne tjenester på søen.

Det har ikke været muligt at anslå, hvor stort et beløb der af denne vej ydes tjenestemænd i biindtægter.

d. Vederlag én gang for alle.

I henhold til lønnings- og pensionslovens § 42, stk. 2, kan der ydes tjenestemænd vederlag én gang for alle for arbejde af særlig art eller under særlige omstændigheder inden for de ved finansloven bevilgede beløb.

På finansloven er der under en særlig konto 03 afsat bevillinger til vederlag én gang for alle til tjenestemænd. Af disse bevillinger ydes der tjenestemænd engangsvederlag efter den enkelte styrelses skøn over merarbejdets karakter og omfang.

Da administrationen af bevillingerne er henlagt til de enkelte styrelser, er det ikke muligt at skaffe oplysning om, hvorledes disse vederlag fordeler sig på tjenestemænd i de enkelte lønningsklasser, men normalt må det påregnes, at de tilfalder tjenestemænd i højere lønningsklasser end 15. Det skal dog **bemærkes**, at der af denne konto også afholdes udgifter for overarbejde til sådanne tjenestemænd i 15. og lavere lønningsklasser i administrationskontorer, som ifølge lønnings- og pen-

sionsministeriets cirkulære om de for statens tjenestemænd gældende arbejdstidsregler ikke er berettiget til at oppebære overarbejdspege.

På finansloven for finansåret 1966-67 er der under konto 03 bevilget i alt ca. 4 mill. kr.

Endelig kan der for arbejde i kommissioner ydes vederlag én gang for alle til tjenestemænd og andre. Vederlag ydes især for sekretærarbejde eller andet særligt arbejde for kommissionen. Udgifter hertil afholdes normalt af de på bevillingslovene under konto 23. Kommissioner bevilgede beløb. Imidlertid afholdes der også af denne konto andre udgifter i forbindelse med kommissionsarbejde, såsom trykkeudgifter, rejseudgifter, mødediæter m. v., således at det ikke er muligt at få et overblik over de samlede vederlag af denne art gennem de bevilgede beløb.

e. Personlige tillæg.

I lønningslovens §§ 27 og 28 er der hjemmel til at yde en tjenestemand personligt tillæg for at sikre ham en passende lønfremgang ved forfremmelse eller for at sikre ham mod lønnedgang ved nedrykning på grund af en ham utilregnelig årsag.

Herudover er der i enkelte tilfælde på de årlige normeringslove under § 3 tilvejebragt hjemmel for — med speciel begrundelse — at kunne yde personlige tillæg til under navn anførte tjenestemænd. For eksempel kan ydelsen være begrundet med et ønske om at kompensere en person for lønnedgang i forbindelse med overgang til statstj enesten eller for mistet bestillingstillæg, politi tillæg og lign. ved overgang mellem stillinger inden for statstj enesten.

I normerings- og klassificeringsloven er der enkelte bestemmelser, der hjemler ydelse af personlige tillæg til grupper af tjenestemænd, der ikke har opnået sædvanligt advancement inden en vis alder (f.eks. § 116). Lignende tillæg er i visse tilfælde på de årlige normeringslove ydet enkelte tjenestemænd, hvis stillinger man ikke har ment at burde oprykke.

Endvidere ydes der undertiden med tekst-anmærkningshjemmel personlige tillæg ved tjenstgøren i højere stilling.

Endelig kan der som nævnt til tjenestemænd i 25. og 26. lkl. med hjemmel på normeringsloven for 1961-62, lb.nr. 814, og normeringsloven for 1962-63, lb.nr. 968, ydes personlige tillæg til sikring af, at de pågældende ikke får mindre i hovedstillingssløn, end de ville

have fået i 24. lkl. med eventuelt biindtægts-reguleret bestillingstillæg.

Som helhed kan det fastslås, at der inden for **statstj en** estemandsområdet kun i yderst begrænset omfang er ydet personlige tillæg begrundet i en tjenestemands ekstraordinære kvalifikationer eller arbejdsindsats, men det må dog herved bemærkes, at det efter den bestående ordning i et vist omfang er muligt ved fordelingen af honorarer, ydelsen af vederlag én gang for alle, engangspræmier for rationaliseringsforslag m. v. at tilgodese enkelte **stillingsindehaveres** ekstraordinære kvalifikationer eller arbejdsindsats. .

/. Andre vederlag.

Såfremt en tjenestemand udfører et arbejde for en anden styrelse end den, hvori han er ansat, og der ikke er bevilget et honorar herfor, afholdes udgifterne til aflønning af den pågældende som hovedregel af styrelsens konto 02. Medhjælp, konto 06. Diverse vederlag eller af konto 14. Uddannelse af personale (i ganske særlige tilfælde af andre konti, f. eks. kommissionskontoen 23).

Af bemærkningerne til finansloven fremgår det ikke, i hvilket omfang de på de enkelte styrelser bevilgede medhjælpsbeløb medgår til aflønning af tjenestemænd i andre styrelser. Imidlertid må det anses for givet, at der af disse konti afholdes beløb af ikke ubetydelig størrelsesorden til tjenestemand.

De vigtigste områder, hvor der kan være tale om at aflønne tjenestemænd over medhjælpskontiene, ligger formentlig i institutioner, der meddeler undervisning, idet udgifter til timelønninger afholdes over medhjælpskontoen. Som eksempel kan nævnes vederlag for undervisning ved forsvarets civilundervisning, de højere læreanstalter, forvaltningshøjskolen m. fl. Endvidere findes der ved en række institutioner ansat deltidsbeskæftigede akademikere, f. eks. læger, hvis aflønninger afholdes af medhjælpskontoen, og hvoraf nogle er ansat i tjenestemandsstillinger eller i stillinger, der aflønnes med en tjenestemandslignende løn i anden institution.

g. Uvisse indtægter.

Allerede ved den første tjenestemandsløvslov af 1919 var det tidligere udbredte sportellønssystem i det store og hele forsvundet, og med hensyn til de resterende ordninger af denne

art, som måtte forekomme, forudsatte lønningskommissionen af 1917, at de blev bragt til ophør, efterhånden som der frembød sig lejlighed dertil.

Af tjenestemandsløvgivningen fremgår, at der på enkelte områder fortsat er hjemmel til ordninger, hvorefter tjenestemænd i et vist omfang får andel i statskassen tilfaldende afgifter, gebyrer m. v. for visse tjenestehandlinger. Af de af toldvæsenet opkrævede havne-, bro-, lods- og prikkeafgifter m. v. tilfalder der således i medfør af lønnings- og pensionslovens § 110, stk. 4, toldregnskabsførerne et ved særligt regulativ fastsat vederlag for det med opkrævningen forbundne arbejde. I henhold til normerings- og klassificeringslovens § 22, stk. 2, er der for tjenestestillinger under amtstuerne opretholdt procenter til forhandling af stempelpapir og stempelmærker, hvorved endvidere er bestemt, at vedkommende tjenestemand som tilskud til lønnings- og kontorudgifterne afgiver halvdelen af de af ham oppebårne honorarer for opkrævning af brandpenge samt $\frac{3}{4}$ af resten af de af ham oppebårne uvisse indtægter.

Som et led i den nuværende lønordning for underretsdommere indgår tinglysningssdommernes andel i indtægten af det såkaldte bekræftelsesvederlag, som i henhold til lovgivningen om tinglysningssafgifter erlægges af vedkommende rekvirent for bekræftelsen af genparterne af de til tinglysning indleverede dokumenter.

Under denne biindtægtsgruppe kan endvidere henregnes visse af de ydelser, som embedslæger oppebærer i henhold til lovgivningen om embedslægevæsenet.

En særlig lønordning forekommer for de ved statsanstalten for livsforsikring ansatte tjenestemænd, der i henhold til normerings- og klassificeringslovens § 86 som tantieme tilstås en andel af anstaltens driftoverskud.

B. Biindtægter fra andre offentlige og private institutioner og virksomheder.

Ud over de forannævnte biindtægter fra hverv i egentlige statsinstitutioner kan tjenestemænd oppebære biindtægter af helt tilsvarende karakter fra tilskudsberettigede, private institutioner og virksomheder, kommuner, koncessionerede selskaber og anden offentlig eller halvoffentlig virksomhed. Herunder hører en række hverv i koncessionerede

selskaber og tilskudsinstitutioner, hvortil tjenestemanden udpeges eller indstilles udpeget af sin styrelse, således at vederlagene afholdes enten direkte af koncessionshaveren eller af staten mod refusion fra koncessionshaveren. Som konsekvens af den nære forbindelse mellem virksomhedsområdet for det koncessionerede selskab og ressortministeriets område vil der desuden være en tilbøjelighed til at foretrække tjenestemænd til udførelse af visse specielle hverv, hvortil tjenestemanden ikke er udpeget af sin styrelse.

Som eksempel på biindtægter fra hverv i andre end egentlige statsinstitutioner kan nævnes hverv som medlem m. v. af vedkommende institutions bestyrelse, ligesom der også kan være tale om formandshverv i eller medlemskab af kollegiebestyrelser, hvortil vedkommende tjenestemand er udpeget af undervisningsministeriet, hvilket kan være fastsat i fundatsen, et vilkår for ydelse af tilskud til kollegiet m. v.

Som et andet eksempel kan nævnes hverv som revisor af vedkommende institutions regnskab, af tilskudene til institutionen eller af de statsunderstøttede pensionskassers regnskaber. I denne forbindelse kan også nævnes de utvivlsomt ret mange hverv som legatrevisor, idet det ofte i legatfundatser er bestemt, at legatet er undergivet revision af en ministerielt udpeget revisor.

Endvidere kan nævnes vederlag for undervisning ved private skoler og læreanstalter.

Endelig kan som eksempel nævnes en række vederlag for tilsyn med koncessionerede selskaber og tilskudsinstitutioner, jfr. at tilsynet med kreditforeningerne i henhold til kreditforeningsloven bl. a. varetages af 1 revisor i hver forening udpeget af boligministeriet, men direkte aflønnet af de enkelte foreninger med vederlag fastsat af disse på egen hånd. Endvidere kan nævnes telefontilsynet, hvortil udgifterne i henhold til tilsynsloven afholdes af staten mod refusion fra telefonselskaberne, og hvis vederlag er fastsat af ministeriet for offentlige arbejder.

Det må dog herved bemærkes, at i en del tilfælde har man tilrettelagt tilsynet med koncessionerede virksomheder m. v. således, at vederlag til de tilsynsførende fastsættes af ressortministeriet og udbetales af staten, idet der er pålagt virksomhederne en afgift af en sådan størrelse, at udgifterne til tilsynet for virksomhederne under ét bliver dækket ind.

Dette gælder f. eks. tilsynet med forsikrings-selskaberne og de sociale boligselskaber.

Ud over de forannævnte biindtægter kan der endelig være tale om biindtægter fra private virksomheder eller fra tjenestemandens egen virksomhed, hvorom der skal ske anmeldelse i henhold til lønnings- og pensionslovens §44.

Som eksempel på sidstnævnte kan nævnes overlæger, der i visse tilfælde ved siden af deres tjenestemandsstilling har privat praksis, og de biindtægter, som f. eks. professorer ved kunstakademiet og musikonservatorierne kan have for egen virksomhed.

IV) Omfanget af biindtægterne.

Hovedstillingslønningerne for statstjenestemænd i 25.—30. lkl. udgjorde pr. 1. april 1966 i alt 220 mill. kr.

Deres biindtægter i form af *bestillingstillæg* anslår arbejdsgruppen som tidligere nævnt skønsmæssigt til ca. 23 mill. kr., hvilket svarer til ca. 11 pct. af *hovedstillingslønningerne*.

Af de 23 mill. kr. er ca. 10 mill. kr. variable bestillingstillæg for tjenestemænd i 27. lkl., 6V2 mill. kr. er de særlige bestillingstillæg til militære tjenestemænd og tjenestemænd i udenrigsministeriet, knap 4 mill. kr. er andre faste bestillingstillæg, og udligningstillæggene anslås skønsmæssigt til godt 2 mill. kr.

For tjenestemænd i 25. og 26. lkl. udgør bestillingstillæggene (excl. udligningstillæggene) henholdsvis ca. 7 pct. og 3 pct. af hovedstillingslønningerne for samme, mens de i 27. lkl. udgør ca. 17 pct., i 28. lkl. 9 pct. og i 29. lkl. 8 pct. af hovedstillingslønnen.

Deres biindtægter i form af *finanslovhonorarer* udgjorde på ovennævnte tidspunkt ca. 17 mill. kr., i hvilket beløb dog ikke er medregnet honorarer for ca. 3 mill. kr., der ikke har kunnet fordeles på lønningsklasser (jfr. underbilag 3 b), men hvoraf ca. halvdelen rent skønsmæssigt anslås oppebåret af tjenestemænd i 25.—30. lkl. (jfr. underbilag 4 og note 3 til underbilag 5). De reelle honorarbiindtægter for ledende tjenestemænd må derfor udgøre i alt ca. 18—19 mill. kr., hvilket svarer til ca. 8 pct. af *hovedstillingslønningerne*.

For tjenestemænd i 25. og 26. lkl. udgør honorarbiindtægterne ca. 5—7 pct., i 27. og 28. lkl. ca. 10 pct. og i 29. lkl. ca. 20 pct. af *hovedstillingslønningerne* for samme, hvor-

imod ingen tjenestemænd i 30. lkl. har biindtægter i denne form (jfr. underbilag 5). Herved må dog bemærkes, at inden for de enkelte lønningsklasser er der utvivlsomt betydelige forskelle i honorarindtægternes gennemsnitsstørrelse fra stillingsgruppe til stillingsgruppe; således er honorarindtægterne formentlig væsentlig større for tjenestemænd i centraladministrationen end i direktoraterne, og en betydelig del af biindtægterne for tjenestemænd i 25. lkl. oppebæres af personale ved de højere læreanstalter.

Honorarer for deltagelse i råd og nævn udgør næsten 40 pct. af samtlige *honorarbiindtægter* for tjenestemænd i 25.—30. lkl. (jfr. bilag 6). Den næststørste honorargruppe på ca. 18 pct. af honorarbiindtægterne er af typen »andre honorarer for arbejde for egen styrelse«, hvoraf størstedelen består af institutbestyrer-, rektor-, dekan- og lign. honorarer. Den trediestørste gruppe er undervisningshonorarerne på ca. 15 pct. af honorarbiindtægterne og den består næsten udelukkende af lektorhonorarer.

³/A af honorarbiindtægterne for de ledende tjenestemænd er derfor af ovennævnte 3 hovedtyper. Incl. honorarerne af bestillingstillægslignende karakter er ⁴/s af de ledende tjenestemænds honorarer beskrevet.

Honorarindtægterne på ca. 16 mill. kr. for tjenestemænd i 1.—24. lkl. har derimod en helt anden *typemæssig* sammensætning. Formiddagshonorarer, rådighedshonorarer og kommissionshonorarer udgør henholdsvis ca. 6, 3 og 1 mill. kr. eller tilsammen ca. ²/s af honorarindtægterne for disse tjenestemænd.

Militær- og merarbejdstillæg for *tjenestemænd* i 25.—30. lkl. udgør som tidligere nævnt ca. 4 mill. kr., hvilket svarer til ca. 2 pct. af *hovedstillingslønningerne*.

I form af bestillingstillæg, udligningstillæg, honorarer samt militær- og merarbejdstillæg oppebærer tjenestemænd i 25.—30. lkl. derfor et beløb svarende til i alt ca. 20 pct. af *deres hovedstillingslønning*.

Bestillingstillæggene og honorarer udgør følgende i procent af hovedstillingslønnen i de enkelte lønningsklasser:

25. lki	13 pct.
26. -	7 -
27. -	27 -
28. -	20 -
29. -	28 -

Omfanget af, hvad de herudover oppebærer af biindtægter i form af overtimebetaling til lektorer i 26. lkl., engangsvederlag, vederlag af medhjælpskonti, vederlag af andre konti

med tekstanmærkningshjemmel og vederlag fra **ikke-statsinstitutioner**, har ikke kunnet anslås på det foreliggende grundlag.

*Lektorhonorarernes fordeling på læreanstalter og efter størrelse.
(Ifølge anmærkningerne til finanslovforslaget 1966-67).*

Lærestanstalt	Ordinære lektorhonorarers grundbeløb			Tillæg på 1.500 kr. til t.j.m. i 25. lkl. med ordinært lektorat	Tillæg på 1.500 kr. til udefra kommende lektorer	Specielle lektorater (tutoratillæg) på 1.500 kr.
	3.900 kr.	2.700 kr.	1.500 kr.			
A. Samtlige lektorhonorarer o. l.						
Københavns universitet	232	46	16	48	122	32
Århus universitet	121	7	3	39 ¹⁾	49	3
Polyteknisk lærestanstalt	45	26	27	15	20	7
Farmaceutisk højskole	6	3	0	6	2	1
Københavns tandlægehøjskole	3	4	6	0	7	0
Århus tandlægehøjskole	2	4	9	0	6	1
Lærerhøjskolen	14	0	0	6	5	10
Landbohøjskolen	10	20	22	11	18	14
Antal i alt	433	110	83	125	229	68
Totalhonorarsum incl. tillæg pr. 1. april 1966	kr. 6.581.877	kr. 1.157.588	kr. 485.251	kr. 730.800	kr. 1.338.826	kr. 397.555
10.691.897 kr.						
B. Lektorhonorarer o. l. for tjenestemænd						
Københavns universitet	88	16	6	48	48	30
Århus universitet	30	0	0	39 ¹⁾	0	3
Polyteknisk lærestanstalt	13	5	6	15	5	7
Farmaceutisk højskole	6	3	0	6	2	1
Københavns tandlægehøjskole	1	3	2	0	3	0
Århus tandlægehøjskole	0	1	0	0	0	1
Lærerhøjskolen	8	0	0	6	0	10
Landbohøjskolen	4	12	12	11	2	14
Antal i alt	150	39	26	125	60	66
Totalhonorarsum incl. tillæg pr. 1. april 1966	kr. 2.280.096	kr. 410.417	kr. 152.006	kr. 730.800	kr. 350.784	kr. 385.862
4.309.965 kr.						

¹⁾ 27 af disse tillæg er konteret på lønningskontoen.

*Oversigt over de i anmærkningerne til finanslovforslaget for finansåret 1966-67
opførte honorarordninger for råd, nævn m. v.*

	Honorarer til tjmd.	Heraf honorarer til tjmd. i 1.-24. lkl.	Honorarer til ikke-tjmd.
Grundbeløb i kroner			
KGH's styrelsesråd	5.960		16.860
Det sønderjydske udvalg	3.300		
Samvirkerådet for dansk kulturarbejde i ud- landet	2.400		3.900
Udvalget vedrørende økonomiske oversigter ..	3.300	3.300	
Statsstyreisernes centrale samarbejdsudvalg ..	1.200		
Statens nævn for papir og tryksager	8.670	4.620	990
Lønningsrådet	26.880	2.400	10.500
Nævnet for helbredsbedømmelser i tjeneste- mandssager	12.300		11.100
Det økonomiske råds formandsskab	6.000		9.000
Det grønlandske lovudvalg	13.200	1.680	
Kommissionen for videnskabelige undersøgel- ser i Grønland	2.400		
Uddannelsesrådet for Grønland	1.200	1.200	3.600
Grønlandsrådet	16.800	7.200	14.400
Udvalget om støtte til boligbyggeri i Grøn- land	15.420	11.400	
Udvalget om lån og tilskud til erhvervsformål i Grønland	13.680	11.100	
Den grønlandske radios styrelse	4.800	2.880	
Grønlands kulturelle råd	600	600	
Tilsynsrådet for GTO	13.680	1.980	8.940
Redaktionsudvalget for meddelelser om Grøn- land			1.200
Udetillægsnævnet	3.300		
Udenrigsministeriets ejendomsnævn	7.200	2.100	
Styrelsen for teknisk samarbejde med udvik- lingslandene			14.400
Regeringens nedrustningsudvalg			1.680
Jordboniteringskommissionen	4.980		3.960
Kontaktudvalgene for landbrugets, handelens og industriens organisationer	3.900	1.500	
Det nordiske kontaktudvalg for landbrugs- spørgsmål	840	840	
Landvæsenskommissioner	14.040	4.080	
Statens vandløbsudvalg	8.490		8.400
Vandløbsrådet	3.120	1.320	6.600
Grænsevandløbskommissionen	3.480	1.500	
Statens landvindingsudvalg	22.500	10.680	10.320
Jordfordelingskommissionerne	10.200		10.200

	Honorarer til tjmd.	Heraf honorarer til tjmd. i 1.-24. lkl.	Honorarer til ikke-tjmd.
Grundbeløb i kroner			
Statens skovnævn	3.900		
Den forstlige forsøgskommission	3.300		1.200
Skovskolerådet	6.780	2.880	
Jagt- og skovbrugsmuseets bestyrelse	900		
Det veterinære sundhedsråd	16.440	1.050	5.160
Vaccineudvalget	1.320	1.320	
Tilsynsrådet med indkøbsforeningerne	2.340		1.020
Plantesundhedsrådet	2.250	750	
Landbrugsministeriets giftnævn	20.100	9.000	3.060
Landbrugsministeriets nomenklaturudvalg vedrørende bekæmpelsesmidler	1.200	1.200	
Statens bisygdomsnævn	5.820	1.800	1.440
Tilsynet under statens foderstofkontrol	3.300		
Plantenyhedsnævnet	3.500	900	1.200
Bestyrelsen for kongeriget Danmarks fiskeri- bank	6.720		7.020
Kommissionen for Danmarks fiskeri- og hav- undersøgelser	11.760	3.060	1.680
Kvalitetskontrollens eksportudvalg	5.100		13.860
Kvalitetsudvalget	3.360	1.020	3.960
Indlemmelsesnævnet	3.840		4.440
Værnepligtsnævnet	13.740	2.700	6.720
Civilforsvarsrådet	6.660		
Radioaktivitetsudvalget	12.000		9.000
Statens husholdningsråd	2.880	1.200	8.100
Medicinalnævnet	5.700		2.700
Sygeplejerskeuddannelsesnævnet	8.000	3.480	8.100
Hospitalslaborantnævnet	3.000		2.700
Mæglingsrådet for kommunal lægehjælp	900		
Det ministerielle lægelig-veterinære hygiejne- udvalg	1.320		
Indenrigsministeriets ernærings- og metodik- udvalg	2.700		2.100
Sygehusrådet	6.060	3.420	7.920
Blodtransfusionsnævnet	2.400	1.200	
Københavns karantænekommission	6.060		9.900
Bestyrelsen for landshospitalet i Sønderborg	3.600		1.800
Udvalget vedrørende presseberedskab	4.800		
Udvalget vedrørende arbejdskraft til bygge- riet	4.620	1.320	14.520
Byplannævnet	5.400	3.600	2.100
Byudviklingsudvalgene	39.900		6.300
Boligtilsynsrådet for østre landsretskreds . . .	7.860		2.400
Boligtilsynsrådet for vestre landsretskreds ..	3.960	1.560	6.300
Saneringsnævnet	5.400	1.800	8.160
Planlægningsudvalget for Køge bugt området	8.400	6.600	4.800
Invalideforsikringsretten	12.120		27.600
Ulykkesforsikringsrådet på Færøerne	6.660	1.980	

Honorarer til tjmd.	Heraf honorarer til tjmd. i 1.-24. lkl.	Honorarer til ikke-tjmd.
Grundbeløb i kroner		
Ankenævnene for invalide- og ulykkesforsik- ring samt invaliderådet	18.600	34.000
Landsnævnet for børne- og ungdomsforsorg. .	4.560	4.560
Socialforskningsrådet	8.400	1.200 840
Invalidenævnet i de sønderjydske landsdele ..	10.500	6.000
Nævnet angående svangerskabsafbrydelse . .	1.200	14.400
Børne- og ungdomsforsorgens nævn	12.360	6.300 33.600
Bestyrelsen for statens åndssvageforsorg	8.400	8.400
Åndssvageforsorgens tilsynsråd	960	23.100
Sterilisationsnævnet	5.100	4.800
Åndssvageforsorgens centralnævn	3.900	1.800 3.600
Tilsynsrådet for Filadelfia	4.200	1.200 1.800
Kursusnævnet under arbejdsministeriet	4.380	
Arbejdsrådet	13.500	2.100 21.600
Arbejdsretten	24.210	
Forligsinstitutionen	39.870	3.900 4.860
Uddannelsesrådet for ikke-faglærte arbejdere	12.000	23.520
Beskæftigelsesudvalget	13.410	2.490 5.280
Ungdomsudvalget	3.900	6.480
Anlægsudvalget	3.960	2.280
Arbejdsmarkedsrådet	3.900	3.600
Erhvervsvejledningsrådet	2.400	
Udbyttedelingsnævnet	4.800	2.400 14.100
Telefonvoldgiftsnævn I	2.760	510
Telefonvoldgiftsnævn II	2.550	330
Landsnævn og trafikudvalg vedrørende fragt- mandskørsel	26.850	2.400 33.900
Vejnævnet	13.500	1.500 19.500
Krydsningslovudvalget	17.760	1.860 2.700
Vejtaksationskommissioner	96.900	40.680
Jernbaneerstatningskommissionen	1.200	
Elektricitetsrådet	13.500	37.200
DEMKO	4.800	5.400
Administrationsudvalget vedr. Hirtshals	6.990	3.270 4.740
Forretningsudvalget for Danmarks gasmate- rielprøvning		7.200
Taksationskommissioner	14.940	3.240 5.760
Translatøreksamenkommissionen	2.490	990 1.980
Revisorkommissionen	6.480	9.840
Mæglerkommissionen	990	990
Ejendomsæglerkommissionen	5.880	4.800
Tilsynsrådet for teknologiske institutter	1.500	1.500
Overbevillingsnævnet	3.000	3.000 13.800
Kartoffelmelsudvalget	3.000	
Egnsudviklingsrådet	17.400	10.200
Søfartens fællesråd	3.300	1.200
Dykkerprøvekommissionen	2.400	1.200
Skibsfartsnævnet	2.580	2.580
Olieforureningsrådet	2.880	1.080

	Honorarer til tjdm.	Heraf honorarer til tjdm. i 1.-24. lkl.	Honorarer til ikke-tjdm.
Grundbeløb i kroner			
Handelsflådens velfærdsråd	3.900	1.800	
Forsikringsrådet	31.890	5.040	7.860
Monopolrådet og monopolankenævnet	40.770	6.150	30.120
Patentkommissionen og særlige patentkommissioner	84.300	5.700	39.600
Eksportkreditrådet og udvalget vedr. eksportfremmede foranstaltninger	23.100	7.200	21.000
Navigationseksamenskommissionen	12.720	3.900	
Bemandingsnævnet	9.600	4.800	
Straffelovsrådet	14.640		4.800
Personnavneudvalget			4.080
Retsplejerådet	10.800	3.000	3.000
Udvalget vedrørende dyreforsøg	9.000		1.680
Kontroludvalget vedrørende politiets efterretningstjeneste	15.900		5.700
Tilsynsrådet til kontrol med krigsmateriel	10.200		1.800
Brandrådet	9.120	3.600	33.600
Prøvningsudvalget vedrørende oliefyr	9.000		4.500
Akkordretten	2.100		
Den særlige klageret	18.900		
Boligretten	15.400	5.820	
Retslægerådet	55.800		18.000
Kommissionen vedrørende antagelse af politibetjente	2.400	600	
Fængselsnævnet	21.300	3.300	7.800
Kontaktudvalget mellem ungdomsorganisationerne og statsadministrationen	1.200		
Repræsentant i bestyrelsen for landsforeningen for vanføre	660		
Folkepensionsudvalget	1.320		1.320
Overflytningsudvalget	870		
Dagpengeudvalget	3.300		7.200
Bestyrelsen for erhvervs- og vejledningskontoret for døve	1.200	1.200	
Bestyrelsen for erhvervs- og vejledningskontoret for tunghøre	540	540	
Arbejdsnævnet	1.980		
Akkordudvalget	3.990	2.310	2.640
Udvalget angående vejplanlægning m. v. i Storkøbenhavn			2.400
Tilsynsrådet vedrørende vejlaboratoriet	1.320		4.620
Næringslovudvalget	600	600	
Udvalget ang. transport til søs af farligt gods	990		
Navigationssuddannelsesrådet	4.950	4.950	
Nordisk kulturkommission	1.500	1.500	5.700
Bestyrelsen for faglærereksamen	900	330	1.140
Opgavekommissionen vedr. realeksamen m. v.	5.550		14.610
Almanakkomiteen	2.250		
Færøernes skoledirektion	3.000		

	Honorarer til tjdm.	Heraf honorarer til tjdm. i 1.-24. lkl.	Honorarer til ikke-tjdm.
Grundbeløb i kroner			
Stipendieudvalget ved Københavns universitet	9.600		
Eksamenskommissionen for discipeleksamen..	3.060		2.700
Atomenergikommissionen	3.900		21.600
Stednavneudvalget	1.500		
Danmarks teknisk-videnskabelige forsknings- råd.....	9.600		10.800
Opgavekommissionen vedr. studentereksamen m. v.	20.520	20.520	
Statens teknisk-videnskabelige fond	27.600		5.100
Det humanistiske fakultets eksamensudvalg på Århus universitet	420		
Statens teknikumråd	6.000		34.200
Polyteknisk læreanstalts stipendienævn	1.170		
Lærlingerådet	16.200		26.880
Handelsskolernes eksamenskommission og cen- sorudvalg	1.860		44.880
Ophavsretsrådet	13.200		2.400
Uddannelsesrådet for handels- og kontorfa- gene	1.500		
Maskinmestereksamenskommissionen			5.700
Skolerådet ved bibliotekstilsynet	2.400		
Bestyrelsen for erhvervsarkivet	1.200		
Tilsynet med lokalmuseer	9.570	4.590	2.970
Akademirådet	2.400		
Statens kunstmuseumsnævn	3.600	1.500	3.000
Skolerådet ved kunstakademiet	1.260		
Teaterrådet			3.900
Overfredningsnævnet	19.500	3.300	10.800
Fredningsankenævnene	12.000		10.800
Naturfredningsrådet			14.400
Fredningsplanudvalgene	51.000	1.500	15.000
Fredningsnævnene	73.740		
Det særlige bygningssyn	3.990		5.940
Udvalget vedrørende lektorer i udlandet	3.960		
Forretningsudvalget i forsvarrets materielnævn	6.600		5.280
Klageudvalget	5.400		2.400
Forsvarets fabriksstyrelse	16.500		
Forsvarets forskningsråd	19.800	7.920	1.980
Folk og Værn udvalget	5.280		9.240
Forsvarets eksplosivstofkommission	630	630	
Skibsudpegningsnævnet	2.610	2.610	
Toldankenævnet	3.180		
Nævnet vedrørende omsætningsafgift af mo- torkøretøjer.....	9.000	3.000	9.000
Nævnet vedrørende afgift på omsætning af stærke drikke	10.800		5.400
Nævnet vedrørende omsætningsafgift af cho- koladevarer m. m.	10.800	2.700	
Nævnet vedrørende afgift af parfumer m. v.	3.600	1.200	1.200

	Honorarer til tjdm.	Heraf honorarer til tjdm. i 1.-24. tld.	Honorarer til ikke-tjdm.
Grundbeløb i kroner			
Nævnet vedrørende forskellige forbrugsafgifter	1.560		
Nævnet vedrørende afgift af konsumis	1.620	540	540
Nævnet vedrørende omsætningsafgiften	41.200		
Nævnet vedrørende antidumpingtold og udligningstold	1.680		
Sømandsskattenævnet	6.600		5.400
Det kgl. klasselotterinævn	12.600		2.100
Landsskatteretten	16.500	9.900	52.800
Ligningsrådet	3.300		46.200
Bestyrelsen for statsanstalten for livsforsikring	23.700		18.300
Bestyrelsen for hypotekbanken	5.940		7.920
Jordlovsudvalget	6.960		62.820
Jagtrådet	3.300		10.080
Bestyrelsen vedrørende Kalø gods	1.980	1.980	6.480
Vildtfordelingsudvalget			1.800
Konsulentudvalget			1.440
Apotekerfondens bestyrelse	12.000		4.200
Apotekervæsenets pensionsordning	11.700		3.960
Farmakopékommisionen	7.800		12.600
Specialitetsnævnet	16.680	3.600	21.300
Reklamenævnet	2.100	2.100	9.300
Apotekerassistentnævnet	2.220		5.760
Apotekervarenævnet	3.300		10.200
Medicinudvalget			11.400
Ferieudvalget	3.300		
Filmfonden			11.100
Den kulturelle fond	3.300		7.920
Bestyrelsen for lånekassen for Sønderjylland	3.600	1.200	7.200
	1.992.920	342.840	1.486.120
D. v. s. med honorartillæg pr. 1. april 1966 i alt	7.767.600	1.336.250	5.792.700
hvorfor honorarerne incl. tillæg pr. 1. april 1966 for tjenestemænd i 25.—30. lkl. udgør i alt	<u>6.431.350</u> kr.		
mens de for tjenestemænd og ikke-tjenestemænd under ét udgør	13.560.300 kr.		

a) *Honorarernes fordeling mellem tjenestemænd og ikke-tjenestemænd.*

	Grundhonorar	Totalhonorarer incl. pct.-tillæg pr. 1/4-66	Andel af saml. honorarsum
	kr.	kr.	pct.
Honorarer, der oppebæres af tjenestemænd ..	8.691.520	33.876.068	64
Honorarer, der oppebæres af ikke-tjenestemænd.....	4.844.135	18.880.500	36
Samlede honorarer på honorarskemaerne ifølge anmærkninger til finanslovsforslag 1966-67	13.535.655	52.756.568 ¹⁾	100

b) *Fordelingen af honorarerne for tjenestemænd efter hovedstillingsløn.*

	Grundhonorar	Totalhonorarer incl. pct.-tillæg pr. 1/4-66	Andel af saml. honorarsum for t md.
	kr.	kr.	pct.
Honorarer, der oppebæres af tjenestemænd i 1.—24. lkl.	ca. 4062.000	ca. 15.832.000	46
Honorarer, der ikke har kunnet fordeles på lønningsklasser.	ca. 841.000	ca. 3.278.000 ¹⁾	10
Honorarer, der oppebæres af tjenestemænd i 25.—30. lkl.	ca. 3.789.000	ca. 14.768.000	44
Samlede honorarer for tjenestemænd på honorarskemaerne	ca. 8.692.000	ca. 33.878.000 ²⁾	100

0 I beløbet indgår for 1,3 mill. kr. lektorhonorarer (jfr. note 3 til underbilag 5), for 0,3 mill. kr. garnisons- eller kasernekommandanthonorarer, for 0,2 mill. kr. honorarer som ledere af mønstrings- og forhyringskontorer og som chefer for skibsregistrets distriktskontorer »amt for 1,5 mill. kr. honorarer som fagkonsulent, bibliotekar, inspektionshavende m. v. ved **statskoler** (jfr. **ogaa** underbilag 4).

²⁾ Institutbestyrerhonorarerne for tjenestemænd i 27. lkl. ved de højere læreanstalter afholdes over finanslovens lønningskonti og er ikke medregnet i **ovenstående** beløb. På finanslovsforslaget 1966—67 er optaget institutbestyrerhonorarer incl. procenttillæg pr. 1. april 1965 på i alt 1.697.873 kr., hvilket med de pr. 1. april 1966 gældende procenttillæg svarer til i alt ca. 1.923.000 kr.

Endvidere er 27 personlige tillæg å 1.500 kr. årlig + **procenttillæg**, dvs. i alt incl. procenttillæg pr. 1. april 1966 157.853 kr., til tjenestemænd i 25. lkl. ved Århus universitet med ordinært lektorat ved samme heller ikke medregnet, idet de afholdes over universitetets ljtaningakonto.

Grundhonorarernes fordeling på styrelser og tjenestemænd i 25.—30. lønningsklasse.

§	Styrelse	Grundhonorarsum		25. lkl.		26. lkl.		27. lkl.		28. lkl.		29. lkl.		30. lkl.	
		Ikke- tjdm.	Tjene- stemænd	An- tal	Grund- hon. sum	An- tal	Grund- hon. sum	An- tal	Grund- hon. sum	An- tal	Grund- hon. sum	An- tal	Grund- hon. sum	A	G
		kr.	kr.		kr.		kr.		kr.		kr.		kr.		
2	Statsvirksomheder	43.200	445.710	2	2.640	18	30.710	4	6.600	1	1.980	1	1.980	0	0
8 A	Statsministeriet	18.780	32.100	0	0	3	9.000	1	2.700	0	0	3	15.900	0	0
8 B	Økonomiministeriet	51.390	142.080	0	9	19	36.490	3	11.400	0	0	7	21.090	0	0
9	Grønlandsministeriet . . .	76.000	207.390	3	3.600	10	13.230	7	12.740	3	5.340	8	18.480	0	0
10	Udenrigsministeriet	21.810	32.590	0	0	4	7.980	1	6.000	0	0	1	1.500	0	0
11	Landbrugsministeriet . . .	140.300	505.720	32	71.700	58	89.610	37	79.880	9	16.360	13	22.910	0	0
12	Fiskeriministeriet	27.660	63.480	1	1.080	5	10.620	3	4.200	1	1.500	5	7.560	0	0
13	Indenrigsministeriet	234.240	572.610	8	17.520	29	58.140	113	281.520	5	10.740	8	18.960	0	0
14	Boligministeriet	103.740	200.340	0	0	14	24.060	4	8.100	3	3.600	25	50.280	0	0
15 A	Socialministeriet	367.870	497.260	0	0	22	41.550	23	34.380	13	26.220	7	8.730	0	0
15 B	Arbejdsministeriet	79.980	307.170	0	0	44	71.220	9	15.750	14	20.520	16	48.000	0	0
16	Ministeriet for offentlige arbejder	144.670	285.240	8	9.600	16	30.120	41	69.810	5	9.900	39	55.080	0	0
17	Handelsministeriet ¹⁾	167.640	500.010	5	10.410	33	66.870	22	92.730	14	35.040	6	27.600	0	0
18	Justitsministeriet	165.690	758.400	121	181.500	27	74.340	87	128.010	20	63.120	17	49.830	0	0
19	Kirkeministeriet	9.990	46.580	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2.220	0	0
20	Undervisningsministe- riet ²⁾	2.632.630	2.197.895	183	276.630	23	42.630	143	402.410	10	16.960	2	4.500	0	0
21	Kulturministeriet	114.300	269.220	4	7.140	15	30.930	42	108.120	6	14.340	14	44.400	0	0
22	Forsvarsministeriet ³⁾ . . .	56.625	662.505	6	7.530	9	11.430	13	19.470	6	5.280	6	15.900	0	0
23	Finansministeriet	182.300	741.390	4	1.500	32	43.320	10	18.870	14	39.840	18	33.600	0	0
25	Særlige fonds	205.320	223.830	1	540	17	39.960	16	33.210	5	9.810	4	10.380	0	0
Grundhonorarsummer og antal honorarer i alt		4.844.135	8.691.520	378	591.390	398	732.210	579	1.335.900	129	280.540	201	458.900	0	0

Honorarordninger for tjenestemænd, der ikke er medtaget i fordelingen af honorarerne på tjenestemænd i 25.—30. Ud., fordi det ikke har været muligt direkte af honorarskemaerne at se, hvorledes honorarerne fordeler sig mellem tjenestemænd i 1.—24. og 25.—30. lkl.

1) *Handelsministeriet.*

Honorarer med grundbeløb på ca. 52.000 kr. til toldtjenestemænd (som chefer for distriktskontorer under skibsregistret og som ledere af mønstrings- og forhyringskontorer).

2) *Undervisningsministeriet.*

Honorarer med grundbeløb på 1.109.000 kr. til lektorer ved højere læreanstalter og ved statsskoler (som fagkonsulenter, bibliotekarer, inspektionshavende m. v.). Af dette beløb skønnes i underbilag 1 lektorhonorarer med et grundbeløb på mindst ca. 390.000 kr. oppebåret af tjenestemænd i 25. lkl.

3) *Forsvarsministeriet.*

Honorarer med grundbeløb på ca. 78.000 kr. til officerer af linien, der tjenstgør som garnisons- og/eller kasernekommandanter.

*Honorarindtægterne for tjenestemænd i 25.—30. 1fd. i forhold til
hovedstillingslønningerne for samme.*

	Antal normerede statstjmd. stillinger pr. 1/4 66	Årlig lønsam for samme (brutto pr. 1/4 66 excl. stedtill. og be- stillingstillæg)	Antal hono- rarer	Total- honorarsam incl. pct.-tillæg pr. 1/4 66	Totalhonorarsam i pct. af lønsam for samtlige tjenestemænd i vedk. lkl.
		kr.		kr.	pct.
30. lkl.	15	1.295.000	0	0	0
29. lkl.	116	9.090.000	201	1.789.000	19,7
28. lkl.	154	10.715.000	129	1.093.000	10,2
27. lkl.	1.147	72.590.000	579 ¹⁾	7.130.000 ¹⁾	9,8
26. lkl.	1.100	63.175.000	398	2.854.000	4,5 ²⁾
25. lkl.	1.149	60.200.000	520	3.983.000 ³⁾	6,6 ³⁾
25.—30. lkl. i alt	3.681	217.065.000	1.827 ¹⁾	16.849.000 ¹⁾	7,8

¹⁾ Ud over de ca. 14,3 mill. kr., der afholdes over honorarkontoen, og som har kunnet fordeles på tjenestemænd i 25.—30. lkl., jfr. underbilag 3 b, er ovenfor i honorarsummerne — men ikke i antal honorarer — medtaget institutbestyrerhonorarerne for tjenestemænd i 27. lkl. på 1.923.000 kr., der afholdes over lønningskontoen. Endvidere er såvel i honorarsummerne som i antal honorarer medtaget de 27 tillæg å 1.500 kr. årlig + procenttillæg til tjenestemænd i 25. lkl. ved Århus universitet med ordinært lektorat ved samme, som ligeledes afholdes over lønningskontoen.

²⁾ Såfremt der bortses fra de 194 superlektorer og skoleinspektører ved statsgymnasier, øvelsesskoler og -seminarier i 26. lkl., der stort set ingen honorarer oppebærer, bliver forholdet mellem honorarsum og lønsam for tjenestemænd i 26. lkl. på 5,5 pct.

³⁾ 378 honorarer på i alt 2.305.000 kr. har umiddelbart kunnet henføres til tjenestemænd i 25. lkl. Forholdet mellem denne honorarsum og lønsummen er på 3,8 pct. I beløbet indgår lektorhonorarer for 920.000 kr.

171 ordinære lektorhonorarer ved universiteterne, polyteknisk læreanstalt og lærerhøjskolen har derimod ikke direkte kunnet opdeles på lønningsklasser, men da det af honorarskemaerne fremgår, at 115 tjenestemænd i 25. lkl. ved disse læreanstalter oppebærer 1.500 kr.-tillægget, fordi de har ordinært lektorat ved egen læreanstalt, samt på grundlag af gennemsnitsstørrelsen for de ordinære lektorater på 3.392 kr. + procenttillæg er det skønsmæssigt anslået, at yderligere 1.520.000 kr. ydes i ordinære lektorater til tjenestemænd i 25. lkl. ved de nævnte læreanstalter.

Af lektorhonorarerne er herefter kun for 1.323.000 kr. helt uopdelelige (herunder tillæg til udefra kommende tjenestemænd, uspecifiserede 793.000 kr. i ordinære lektorater ved ovennævnte læreanstalter m. v.), og de er derfor ikke medtaget i ovennævnte tabel. Af dette beløb oppebæres højst ca. 570.000 kr. af tjenestemænd i 25. lkl. ved højere læreanstalter med ordinært lektorat ved anden læreanstalt, anslået på grundlag af gennemsnitsstørrelsen på ordinære lektorater og antallet af tjenestemænd ved de højere læreanstalter i 25. lkl. ifølge finanslovsforslaget 1966—67 på 234 med fradrag dels af de 66, der har specielt lektorat (tutortillæg), fordi de ikke oppebærer ordinært lektorat, dels af de 125, der får 1.500 kr.-tillæg, fordi de har ordinært lektorat ved egen læreanstalt.

**Fordelingen af honorarindtægterne for tjenestemænd i 25.—30. lønningsklasse
efter honorartype.**

Honorartype	Totalhonorar ind. pct.- tilhæg pr. 1/4 1966	And' 1 af samlet honorarsum for tjenestemænd i 25.-30. lkl.
	mill. kr.	pct.
Honorarer for deltagelse i råd og nævn	6,4	38
Undervisningshonorarer	2,5 ¹⁾ 2)	15
Institutbestyrerhonorarer (»andre honorarer for arbejde i egen styrelse«)	1,9	11
Konsulenthonorarer	1,4	8
Andre honorarer for arbejde i egen styrelse (excl. institutbestyrerhonorarer)	1,2	7
Honorarer af bestillingstillægslignende karak- ter (tutor- og assessortillæg m. v.)	1,1	7
Tilsynshonorarer	1,0	6
Andre honorarer for arbejde for anden sty- relse	0,8	5
Rådighedshonorarer	0,3	2
Uegentlige formiddagshonorarer	0,2	1
	16,8¹⁾	100

¹⁾ I den samlede honorarsum på 16,8 mill. kr. er ikke medtaget de honorarer for 3,3 mill. kr., der ikke har kunnet fordeles på henholdsvis tjenestemænd i 1.—24. lønningsklasse og tjenestemænd i 25.—30. lønningsklasse. Af disse 3,3 mill. kr. er 1,3 mill. kr. undervisningshonorarer, hvoraf som nævnt i underbilag 5 indtil ca. 0,6 mill. kr. kan være oppebåret af tjenestemænd i 25. lønningsklasse ved højere læreanstalter, mens den overvejende del af resten er af typen: Andre honorarer for arbejde i egen styrelse, hvoraf en del oppebæres af tjenestemænd i 25.—30. lønningsklasse (~~garnisons- og kasernekommandanthonorarer, chef-~~ honorarer ved distrikts- og mønstringskontorer samt inspektorhonorarer m. v. ved gymnasieskoler).

²⁾ Ud over lektorhonorarer på 2,4 mill. kr. er i beløbet medregnet 0,1 mill. kr. i andre undervisningshonorarer.

Bestillingstillæg for tjenestemænd ifølge finanslovforslaget 1967-68.

	Bestillingstillæg ind. pct.-tillæg pr. ¹ / ₁ , 66 (1.000 kr.)
Statsvirksomheder	3.071
Statsministeriet	7
Økonomiministeriet	105
Ministeriet for Grønland	135
Udenrigsministeriet	1.115
Landbrugsministeriet	2.867
Fiskeriministeriet	185
Indenrigsministeriet	3.129
Boligministeriet	122
Socialministeriet	764
Arbejdsministeriet	294
Ministeriet for offentlige arbejder	524
Handelsministeriet	821
Justitsministeriet	6.162
Kirkeministeriet	154
Undervisningsministeriet	8.208
Ministeriet for kulturelle anliggender	1.089
Forsvarsministeriet	23.694
Finansministeriet	1.567
Særlige fonde	75
	54.088

De egentlige formiddagshonorarer ifølge anmærkninger til finanslovforslaget 1967-68.

		Tjenestemænd		Ikke-tjenestemænd	
		2.700-3.300 kr.	3.900 kr.	2.700-3.300 kr.	3.900 kr.
Statsvirksomheder	1	1	0	0	0
Statsministeriet ..	1	1	0	0	0
Økonomimin.	8	0	3	0	0
Grønlandsmin. ...	11 (heraf 5 ledige)	1	0	0	0
Udenrigsmin.	1 (fm. ubesat)	1	0	0	0
Landbrugsmin. ...	35 (heraf 2 ledige) ¹⁾	2	1	0	0
Fiskerimin.	5	0	0	0	0
Indenrigsmin. ...	24 ²⁾	1	0	0	0
Boligmin.	8	4	3	1	1
Socialmin.	70 (heraf 14 ledige) ³⁾	2	3	0	0
Arbejdsmin.	14	1	0	1	1
Trafikmin.	11 (heraf 3 ubesatte)	0	0	0	0
Handelsmin.	30	5	1	0	0
Justitsmin.	29 (heraf 6 ubesatte)	7	10	1	1
Kirkemin.	16	0	1 (ubesat)	0	0
Undervisningsmin.	16	2	3	0	0
Kulturmin.	2	0	3	0	0
Forsvarsmin.	15 (heraf fm. 4 ubesatte)	0	0	0	0
Finansmin.	77 (heraf 9 ubesatte)	15 (heraf 1 ubesat)	6	0	0
Særlige fonde ...	24 (heraf 4 ubesatte)	0	0	0	0

386 (heraf 48 ubesatte)	43 (heraf 1 ubesat)	34 (heraf 1 ubesat)	3
-------------------------	---------------------	---------------------	---

429	37
(heraf 49 ubesatte)	(heraf 1 ubesat)
+ 11 honorarer forudsat	
opretholdt uden bevilling	
i år	

i alt 477

1) Herudover er 5 honorarer forudsat opretholdt uden bevilling i år.

2) do.

3) Herudover er 1 honorar forudsat opretholdt uden bevilling i år.

Betænkning fra udvalget vedrørende eventuel ændring af §§ 17 og 18 i lønnings- og pensionsloven.

(Disciplinærudvalget).

Udvalgets **nedsættelse**, sammensætning og kommissorium.

Den 23. september 1964 tilskrev finansministeren kontorchef, frk. Bodil Andersen, finansministeriet således:

>De i §§ 17 og 18 i lov nr. 154 af 7. juni 1958 om lønninger og pensioner til statens tjenestemænd indeholdte bestemmelser om disciplinær forfølgning og straf har i de senere år givet anledning til en række tvivlsspørgsmål af principiel karakter, og da der endvidere ved behandlingen af forskellige konkrete sager om tjenstligt forhør og de heraf følgende konsekvenser for pågældende tjenestemænd er opstået spørgsmål om, hvorvidt de på dette område gældende lovbestemmelser i det hele virker tilfredsstillende, har jeg anset det for ønskeligt, at der nedsættes et udvalg med den opgave at undersøge og overveje spørgsmålet om eventuel ændring af lønnings- og pensionslovens bestemmelser om disciplinær forfølgning og straf.

Under henvisning hertil skal jeg anmode Dem om at indtræde som medlem af udvalget og som formand lede dettes arbejde samt til sin tid, når udvalgets arbejde er afsluttet, foranledige, at der tilstilles mig en redegørelse for resultatet af udvalgets overvejelser.

Samtidig har jeg anmodet nedennævnte om at indtræde som medlemmer af udvalget:

Forretningsfører P. Madsen og forbundsformand Aage Nielsen som repræsentanter for statstjenestemændenes centralorganisation I. Trafikkontrollør E. Svendsen som repræsentant for statstjenestemændenes centralorganisation II.

Oberst H. C. Engell som repræsentant for Danske statsembedsmænds samråd.

Overlærer Stinus Nielsen som repræsentant for Danmarks lærerforening.

Kontorchef F. Primdahl, generaldirektoratet for statsbanerne.

Afdelingschef D. B. Olsen, generaldirektoratet for post- og telegrafvæsenet.

Overtoldinspektør S. Bruun Hansen, direktoratet for toldvæsenet.

Kst. kontorchef Frank Poulsen, justitsministeriet.

Som sekretær for udvalget vil blive beskikket ekspeditionssekretær I. Egeberg, finansministeriet.«

Under udvalgets arbejde er forretningsfører P. Madsen udtrådt, og i stedet er indtrådt forretningsfører E. Rasmussen, statstjenestemændenes centralorganisation I.

Udvalgets arbejdsplan og virksomhed.

Udvalget har i alt holdt 11 møder.

I 2 af møderne har efter indbydelse deltaget repræsentanter for dommerstanden og en repræsentant for advokatrådet med henblik på en orientering af udvalgets medlemmer om de erfaringer, som forhørsledere og bisiddere har indhøstet om de gældende **disciplinærreglers** virkemåde og de synspunkter, der ønskedes fremført i forbindelse med en kritisk gennemgang af reglerne.

I det ene af disse møder har endvidere auditøren under ministeriet for offentlige arbejder deltaget.

Under udvalgets indledende drøftelser er der af repræsentanter for såvel told- og **trafik**etaterne som tjenestemandsoorganisationerne givet udtryk for, at de i lønningslovens §§17 og 18 indeholdte bestemmelser om en i formen administrativ behandling af tjenestefor-

seelser, som foretages under iagttagelse af nærmere fastsatte beskyttelsesregler til fordel for tjenestemændene, har virket tilfredsstillende i langt det overvejende antal behandlede sager. Det erkendes vel, at der i årene efter 1958 har foreligget enkelte sager, som efter deres indhold og omfang har været vanskelige at behandle efter lønningslovens regler, men da det drejer sig om et yderst ringe antal sager, er man fra såvel styrelsernes som organisationernes side af den opfattelse, at de ikke bør give anledning til vidtgående ændringer af bestemmelserne.

Udvalget, der kan tiltræde, at de gældende bestemmelser i det væsentlige har fungeret tilfredsstillende i det store antal tjenestemandssager, og som ikke anser det for muligt at give særlige regler om behandlingen af de enkeltstående sager, hvor de gældende regler ikke har vist sig hensigtsmæssige, har herefter fundet det rigtigt at afstå fra at fremsætte forslag om vidtgående principielle ændringer af de gældende regler. Derimod stiller udvalget forslag om forskellige ændringer, som i første række har til formål såvel at styrke mulighederne for tjenestemandssagers behørig oplysning som yderligere at sikre tjenestemændenes retsstilling under sagernes behandling. Det er udvalgets opfattelse, at de stillede forslag i tilstrækkeligt omfang imødekommer de indvendinger, som i den forløbne tid er fremført mod de bestående regler.

Der henvises vedrørende de af udvalget stillede forslag til nedenstående udkast til ændringer i lønnings- og pensionslovens §§ 17 og 18 med tilhørende bemærkninger.

Udvalget har indhentet oplysninger om de i Norge og Sverige samt England gældende regler om behandlingen af statstjenestemænds disciplinærforseelser. Efter gennemgang af det tilvejebragte materiale har udvalget dog ment at måtte konstatere, at der på dette område består så væsentlige forskelle, at reglerne i de nævnte lande — i betragtning af det sigte, udvalget har haft for sit arbejde — ikke giver grundlag for at foreslå ændringer af bestemmelserne i lønnings- og pensionsloven.

Under arbejdet har man på en række punkter foretaget redaktionelle ændringer i de gældende bestemmelser, og da det efter de for udvalget foreliggende oplysninger kan vise sig hensigtsmæssigt at foretage en opdeling af § 17 i flere paragraffer, er der i et underbilag angivet en mulighed herfor.

Forslag til ændringer i lønnings- og pensionslovens §§ 17 og 18 med bemærkninger.

Gammel lovtæst:

§ 17.

Stk. 1. En tjenestemand, for hvis vedkommende der sker tjenstlig indberetning til overordnet myndighed angående en tjenesteforseelse eller et forhold, der antages at falde ind under straffelovgivningen, har ret til at blive gjort bekendt med en skriftlig fremstilling af de faktiske forhold vedrørende det passerede. Han skal i sagen afgive en udtalelse, som kan bestå i en påtegning om, at fremstillingen erkendes at være rigtig, eller i sager, der er så alvorlige, at det må forudsættes, at forhør vil blive afholdt, af påtegningen »læst«. Tjenestemanden kan kræve udleveret en genpart af fremstillingen.

Ny lovtæst:

En tjenestemand, der tjenstligt indberettes for en tjenesteforseelse eller et strafbart forhold, skal have udleveret en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder og have adgang til at afgive en skriftlig udtalelse om fremstillingen. Han skal samtidig gøres bekendt med, at han ikke har pligt til at udtale sig om fremstillingen.

Bemærkninger til §17, stk. 1.

Centralorganisationerne har anført, at der forekommer visse sager, hvor tjenestemænds rimelige krav på beskyttelse under sagens indledende stadium ikke synes at blive tilstrækkelig respekteret. Som eksempel er nævnt sager om overtrædelse af sikkerhedsbestemmelser.

Der etableres her foreløbigt forhør uden deltagelse af bisidder, hvorunder tjenestemanden, der ofte er chokeret, undertiden påtager sig mere skyld, end der reelt er basis for. Da den på grundlag af det foreløbige forhør udarbejdede beretning, som oplæses og vedstås, under en efterfølgende disciplinærsag i et vist omfang lægges til grund, vanskeliggøres tjenestemandens — og hans bisidders — forsvar i betydelig grad.

Etaternes repræsentanter i udvalget har heroverfor gjort opmærksom på, at det hyppigt er vigtigt, at rapport optages snarest, medens de indtrufne begivenheder endnu står klart i erindringen hos de implicerede. Det er anført, at dette spørgsmål var genstand for overvejelse i lønningskommissionen af 1954, som ikke fandt en lovændring på dette punkt nødvendig, idet tjenestemanden måtte kunne benytte sig af den i loven hjemlede adgang til kun at skrive »læst« på det forelagte materiale, således at der ikke heri lå nogen erkendelse af, at han havde begået en tjenesteforseelse. Kommissionen anså det dog for hensigtsmæssigt, at det pålægges den overordnede, som leder den foreløbige undersøgelse, i hvert enkelt tilfælde at gøre den pågældende tjenestemand bekendt med, at han ikke er pligtig at afgive nogen erklæring, hvorved han vedgår et forhold som tjenstlig forseelse.

Det er for udvalget oplyst, at generaldirektoratet for post- og telegrafvæsenet under hensyntagen til de anførte bemærkninger fra lønningskommissionen af 1954 har optaget følgende bestemmelse i post- og telegrafvæsenets regler:

»Den pågældende tjenestemand bør i hvert enkelt tilfælde gøres bekendt med, at han ikke er pligtig at afgive nogen erklæring, hvorved han vedgår, at forhold, som er indeholdt i den udarbejdede sagsfremstilling, er tjenstlig forseelse.«

Udvalget finder det betydningsfuldt, at tjenstemandens retsstilling klargøres ved optagelse i § 17 af en bestemmelse om, at tjenstemanden skal gøres bekendt med, at han ikke har pligt til at udtale sig om fremstillingen. Der vil således ikke være noget til hinder for, at tjenstemanden, hvis han ønsker det, skriver »læst« på fremstillingen. Centralorganisationerne har dog fremsat ønske om, at forhørslederen, når han afgiver sin beretning, fremhæver, om tjenstemanden under en eventuel foreløbig undersøgelse er gjort bekendt med, at han ikke havde pligt til at afgive nogen udtalelse.

Herudover er der alene foretaget redaktionelle ændringer i den gældende bestemmelse.

Gammel lovtekst:

§ 17.

Stk. 2. Når disciplinær undersøgelse indledes mod en tjenestemand for tjenstlig forse-

else, udpeges en forhørsleder efter nærmere af ministeren fastsatte regler. Ved tjenstlig undersøgelse imod tjenestemænd i ministerierne og de til disse knyttede centrale institutioner skal forhørslederen, for så vidt der ikke i pågældende etat findes en auditor, udpeges af præsidenten for en af de kollegiale retter. I tvivlstilfælde træffer finansministeren afgørelsen om denne bestemmelses rækkevidde.

Ny lovtekst:

Når disciplinær undersøgelse indledes mod en tjenestemand for tjenstlig forseelse, udpeger vedkommende minister, eller den han bemyndiger dertil en forhørsleder. Såfremt det efter sagens karakter skønnes påkrævet, kan ministeren anmode præsidenten for en af de kollegiale retter om at udpege forhørslederen.

Stk. 2. Såfremt det i særlige tilfælde findes påkrævet, kan vedkommende minister efter forhørslederens indstilling og efter indhentet udtalelse frsi vedkommende centralorganisation beskikke en person til at repræsentere administrationen.

Bemærkninger til § 17, stk. 2.

Udvalget har overvejet de nugældende bestemmelser om udpegning af dommere som forhørsledere. Der er i udvalget enighed om, at det ikke længere forekommer hensigtsmæssigt at lade ansættelsesstedet være afgørende i så henseende. Man har været inde på den tanke, om tjenstemandens charge burde lægges til grund ud fra det synspunkt, at det for tjenestemænd i chefstillinger kunne være vanskeligere at finde administrative forhørsledere, der kunne anses for upartiske i sagen. Man finder dog ikke dette kriterium brugbart og er enige om i stedet at lade sagens beskaffenhed være afgørende for, om der bør tilkaldes en dommer som forhørsleder.

Udvalget har drøftet spørgsmålet, om det principielt ville være rigtigt at åbne mulighed for, at også statsbanerne m. fl. kunne anvende en dommer som forhørsleder, uanset at man har en auditor til rådighed. Statsbanernes repræsentant har erklæret sig enig i, at det ikke kan udelukkes, at der kan opstå sager, hvor det vil være tilrådeligt at kunne benytte en dommer, og udvalget har herefter fundet det

rigtigt at foreslå den i § 17, stk. 2, bestående hindring for at anvende en dommer ophævet.

Samrådets repræsentant i udvalget har i denne forbindelse gjort opmærksom på, at tilstedeværelsen af militære auditører i forsvaret heller ikke bør afskære fra at bruge dommere som forhørsledere. Inden for forsvaret må de militære auditører nærmest betragtes som juridiske medhjælpere for de militære rettergangschefer. I tilfælde af, at tjenesteforseelessager under forsvaret behandles efter de i tjenestemandsløven fastsatte regler, bør der være samme adgang som i andre styrelser til at anvende dommere som forhørsledere. Udvalget er enig i dette synspunkt.

Repræsentanter for dommerstanden har henstillet, at der tilvejebringes hjemmel for beskikkelse af en person til at repræsentere styrelsen og bistå forhørslederen med sagens oplysning, herunder ved tilvejebringelse af det for undersøgelsen fornødne materiale. Dommerne har herved anført, at det i retsplejeloven er et bærende princip, at dommerens uvildighed skal være hævet over enhver tvivl. En dommers opgave som forhørsleder vanskeliggøres, når han selv må fremskaffe materiale til sagens oplysning og ofte må argumentere mod det af tjenestemanden og dennes bisidder fremskaffede materiale. Navnlig i sager, hvor styrelsen ønsker ikke alene en beretning, men også en indstilling om sagens afgørelse, er det af stor betydning, at forhørslederens upartiskhed sikres fuldt ud.

Staternes repræsentanter i udvalget og navnlig centralorganisationernes repræsentanter har ytret betænkelighed ved at åbne en almindelig adgang til at udpege repræsentanter for styrelserne, der kan virke som en slags anklager i disciplinærsager. Man henviser til, at det er en naturlig pligt for styrelserne at fremskaffe alt nødvendigt materiale til sagens oplysning, og organisationerne er især betænkelige ved en ordning, som vil kunne virke i retning af, at der i flere og flere disciplinærsager anvendes en advokat som bisidder og en juridisk uddannet medarbejder som anklager for styrelserne. Ved en sådan ordning ændres, uden at noget behov herfor er sandsynliggjort, det oprindelige grundlag for den hidtidige tjenstlige undersøgelsesmåde.

Udvalget er af den opfattelse, at der i hovedparten af sagerne ikke vil være tilstrækkeligt behov for beskikkelse af en person til at repræsentere styrelsen, men navnlig i mindre

styrelser uden det tilstrækkelige administrative apparat kan der dog være sager, hvis vanskelige beskaffenhed gør det ønskeligt at skaffe forhørslederen særlig bistand. I en del tilfælde kan denne bistand fremskaffes ved, at der som sekretær ved undersøgelsen udpeges en med vedkommende styrelses forhold godt kendt tjenestemand, men i særlig vanskelige sager, i særdeleshed hvor dommere udpeges som forhørsledere, og der optræder advokater som bisidere, finder man, at adgangen til en særlig medhjælper bør være til stede for at sikre den fornødne oplysning af sagen og fuldstændig upartiskhed ved sagens behandling. For at tilgodesee organisationernes begrundede ønske om i videst muligt omfang at bevare disciplinærundersøgelsen i den hidtidige form finder udvalget dog, at der i hvert enkelt tilfælde bør foreligge en motiveret indstilling fra forhørslederen om bistand, og at der bør gives vedkommende centralorganisation adgang til at udtale sig i sagen, før afgørelse træffes.

Gammel lovtekst:

§ 17.

Stk. 3. Tjenestemanden er berettiget til at give møde med en bisidder, hvorom han må gøres bekendt ved indvarslingen til det første forhør; sådan indvarsling skal ske med passende frist. Ministeren giver regler for, hvem der kan optræde som bisidder. Som bisidder kan anvendes en sagfører. Såfremt undersøgelsen afsluttes uden ikendelse af disciplinærstraf, jfr. § 18, vil tjenstemandens rimelige udgifter til bisidder være at godtgøre ham af vedkommende styrelse. I andre tilfælde vil der kunne ydes den pågældende hel eller delvis dækning af de nævnte udgifter, hvis disse ellers ville komme til at stå i åbenbart misforhold til tjenstemandens forseelse. Har en tjenestemand under en disciplinærsag på egen hånd fremskaffet beviser, vil de hertil medgæede udgifter kunne godtgøres ham helt eller delvis, når han skønnes at have haft rimelig grund til at fremskaffe beviserne.

Ny lovtekst:

Tjenestemanden er berettiget til at give møde med en bisidder og skal ved indkaldelsen til det første forhør gøres bekendt hermed.

Stk. 2. Som bisidder kan anvendes en repræsentant for vedkommende centralorganisation, en tjenestemand i vedkommende ministerium eller institution eller en advokat.

Stk. 3. Sluttes undersøgelsen uden ikendelse af disciplinærstraf, godtgøres tjenstemands udgift til bisidder. I andre tilfælde afgør vedkommende minister under hensyntagen til sagens udfald og omstændighederne i øvrigt, om udgiften til bisidder skal godtgøres helt eller delvis.

Stk. 4. Godtgørelse efter stk. 3 ydes kun, såfremt det må anses for rimeligt, at tjenstemanden har afholdt udgift til bisidder, og godtgørelsen kan ikke overstige, hvad der for et tilsvarende arbejde ville være blevet tilkendt en beskikket forsvarer i en straffesag. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

Stk. 5. Har en tjenestemand under en disciplinærsag på egen hånd fremskaffet beviser, godtgøres udgifterne herved ham helt eller delvis, når han må anses for at have haft rimelig grund til at fremskaffe beviserne. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

Bemærkninger til § 17, stk. 3.

Ved gennemgangen af denne bestemmelse har udvalget behandlet spørgsmålet om en nærmere afgrænsning af den kreds, der kan virke som bisiddere i tjenstemandsager, og spørgsmålet om refusion af bisidderudgifter.

Med hensyn til valget af bisidder har styrelsesrepræsentanterne anført, at anvendelsen af organisationsrepræsentanter som bisidder i det store antal sager gennem årene har virket fuldt ud efter sin hensigt, idet man herved kan yde tjenstemanden støtte gennem bistand fra en person, der som regel vil være godt kendt med forholdene i vedkommende styrelse, ligesom forskellige diskretionshensyn varetages på passende måde. Herved har disciplinærsager også kunnet afvikles, uden at der påløber særlige udgifter. Bisidderens medvirken betragtes som tjenstlig opgave, således at der ikke sker lønafkorting, og eventuelle befordringsudgifter dækkes. Der har i udvalget været fuld enighed om, at denne ordning også fremtidig bør fastholdes i videst muligt omfang som værende i både styrelsernes og tjenstemændenes interesse.

Den i de gældende bestemmelser indeholdte adgang til at benytte en advokat bør som hidtil stå åben i sager, hvor tjenstemanden eller hans organisation ønsker at gøre brug af juridisk bistand.

Udvalget har overvejet, om andre end en repræsentant: for vedkommende organisation eller en advokat bør kunne optræde som bisidder. Der tænkes herved særlig på tilfælde, hvor tjenstemanden ikke ønsker at gøre brug af en organisationsbisidder, men hvor sagen på den anden side ikke gør advokatbistand nødvendig. Udvalget anser ikke behovet for anvendelse af andre bisiddere end de nævnte for stort og ville i hvert fald være betænkelig ved en bestemmelse, der f. eks. åbnede mulighed for anvendelse som bisidder af tjenstemandens ægtefælle, nære slægtninge eller venner. For imidlertid at imødekomme det behov, der måtte være for i sjældne tilfælde at anvende andre personer som bisiddere, foreslår udvalget, at også en tjenestemand i vedkommende ministerium eller institution kan anvendes som bisidder. Det sikres herved også i disse tilfælde, at bisidderhvervet bliver varetaget af en person, der har fornøden indsigt til at udføre hvervet.

Ved behandlingen af spørgsmålet om refusion af bisidderudgifter har udvalget måttet lægge til grund, at der efter den gældende bestemmelse er adgang til ved frifindelse at få rimelige udgifter godtgjort. Bestemmelsen og bemærkningerne i betænkningen fra lønningskommissionen af 1954, som foreslog bestemmelsen, indeholder ikke nærmere bidrag til belysning af spørgsmålet om, hvad der kan anses for rimelige udgifter. I økonomiministeriets praksis er man gået ud fra, at bestemmelsen måtte forstås således, at det i sager om benyttelse af advokatbisidder, som navnlig har givet anledning til refusionsproblemer, dels måtte være en forudsætning, at sagen efter sin beskaffenhed havde gjort det rimeligt at benytte advokatbistand, og dels at den pådragne udgift stod i et rimeligt forhold til sagens genstand og det arbejde, bisidderen havde måttet udføre. En tydeliggørelse af bestemmelsen er ønskelig, og da der endvidere i enkelte sager er fremsat krav om refusion af betydelige udgifter til bisidder, uden at det offentlige har haft nogen indflydelse på valget af bisidder, har man i udvalget anset det for rigtigt at underkaste de gældende refusionsbestemmelser en nærmere vurdering.

Under overvejelserne har man drøftet muligheden af at anvende en fast advokat, der kunne beskikkes i tjenestemandssager, hvor advokatbistand skønnes nødvendig. En sådan fastlåsning af bisidderforholdene anses dog ikke for heldig. Man kunne dernæst tænke sig en ordning, hvorefter forhørslederen beskikker advokatbisidderen og fastsætter dennes salær ud fra det synspunkt, at advokatbisidder hyppigst vil blive brugt i sager, hvor dommere er forhørsledere. En sådan ordning ville være meget lig den i straffesager gældende, og den af justitsministeriet beskikkede kreds af forsvarere kunne her komme i betragtning. Udvalget finder det dog ikke tilrådeligt at fastsætte regler af et sådant indhold. Der ville herved opstå risiko for at miste den bistand, som fra organisationernes side udøves i disse sager, hvor som tidligere nævnt brug af bisidder fra organisationen som regel vil være fuldt tilstrækkelig. Hertil kommer, at organisationerne hyppigt yder tjenestemanden økonomisk støtte, hvor advokatbistand skønnes fornøden, og derfor kan have rimeligt krav på at være medbestemmende ved valget af advokat.

Som resultat af overvejelserne er udvalget nået frem til, at de principper, som følges ved fastsættelse af salær til beskikkede forsvarere i straffesager, også bør lægges til grund i disciplinærsager, men at styrelsen og forhørslederen ikke bør have indflydelse på valget af bisidder. Forhørslederen bør på begæring afgive en udtalelse om, hvorvidt det har været rimeligt, at tjenestemanden har pådraget sig udgift til bisidder, og om størrelsen af det salær, som efter de anførte principper bør ydes. Det må normalt være styrelsen, der indhenter en udtalelse, men en anmodning fra tjenestemanden om, at dette sker, bør ikke afvises.

I tilfælde, hvor sagen slutter med ikendelse af en disciplinærstraf, er der i de gældende bestemmelser adgang til at yde hel eller delvis dækning af bisidderudgifter, hvis disse ellers ville komme til at stå i åbenbart misforhold til tjenestemandens forseelse. Denne ordning finder udvalget principielt ingen anledning til at ændre, men i tilslutning til forslaget om refusion efter samme retningslinier som i straffesager foreslås bestemmelsen affattet således, at afgørelsen træffes under hensyn til disciplinærsagens udfald og omstændighederne i øvrigt.

Gammel lovtekst:

§ 17.

Stk. 4. Under forhørene har tjenestemanden ret til at lade føre vidner og kan afgive skriftlige indlæg, til brug ved udfærdigelsen af hvilke han kan kræve udskrift af forhørsprotokollen samt afskrift af samtlige til denne knyttede bilag eller adgang til at gennemgå disse. Bisidderen har ret til at yde tjenestemanden bistand under forhørene samt gennem udfærdigelsen af skriftlige indlæg. Ved henvendelse til pågældende styrelse har vedkommende forhandlingsberettigede organisation ret til at blive gjort bekendt med den afgørelse, der af styrelsen er truffet på grundlag af det ved den tjenstlige undersøgelse tilvejebragte materiale.

Stk. 5. Enhver tjenestemand inden for vedkommende styrelsesgren er pligtig til på forlangende at lade sig afhøre, og forhørslederen vil kunne forlange udtalelser af en som vidne ført tjenestemand afgivet på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål må forudsættes at ville udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd.

Ny lovtekst:

Forhørslederen træffer bestemmelse om vidneførsel og om tilvejebringelse af andre bevisligheder.

Stk. 2. Enhver, der er ansat i statens tjeneste, har pligt til at give møde under forhørene og afgive forklaring. Den, som afgiver urigtig forklaring som vidne, straffes med bøde eller hæfte. Hvis et vidne undlader at give møde eller vægrer sig ved at afgive forklaring, kan forhørslederen lade ham afhøre som vidne for underretten på det sted, hvor forhørene afholdes eller den pågældende bor.

Stk. 3. Tjenestemanden har adgang til at afgive skriftlige indlæg, også efter forhørenes afslutning.

Stk. 4. Forhørslederen afgiver efter sagens afslutning en beretning. Hvis ministeren anmoder derom, skal forhørslederen tillige afgive en indstilling om sagens afgørelse.

Stk. 5. Tjenestemandsførhør og retsmøder, der afholdes under sagen, er ikke offentlige. Dog kan vedkommende minister bestemme, at

offentligheden skal have adgang til at overvære sagens behandling, hvis tjenestemanden med tilslutning af vedkommende centralorganisation fremsætter begæring derom.

Stk. 6. Offentlig gengivelse af, hvad der er passeret under forhør og retsmøder, der ikke er offentlig, straffes med bøde.

Bemærkninger til § 17, stk. 4 og 5.

Udvalget foreslår visse ændringer af bestemmelsen i § 17, stk. 4, bl. a. under hensyn til den foreslåede adgang til i visse tilfælde at beskikke en person til at repræsentere styrelsen. Efter forslaget overlades det til forhørslederen at træffe bestemmelse om vidneførsel og om tilvejebringelse af andre bevisligheder.

Efter den i 1964 gennemførte partsoffentlighedslov er det en selvfølge, at tjenestemanden kan kræve udskrift af forhørsprotokollen samt afskrift af samtlige til denne knyttede bilag eller adgang til at gennemgå disse. En særlig bestemmelse herom i tjenstemandsloven må herefter anses for upåkrævet. Den ændrede formulering tilsigter ikke nogen begrænsning af den adgang, som bisidderen efter gældende ret har til at afgive skriftlige indlæg på tjenstemandens vegne.

Spørgsmålet om vidnepligt er gjort til genstand for vurdering i udvalget på baggrund af henvendelser fra forhørslederside om utilstrækkeligheden af de gældende bestemmelser. Efter de nugældende regler er kun tjenstemænd pligtige at afgive vidneforklaring, og der gælder ikke vidneansvar som i retsplejen i øvrigt, men kun beføjelse til at fordre vidneudsagn afgivet på ære og samvittighed. Der kan således ikke stilles krav om vidneforklaring af løst ansat personale og af personer uden for statstjenesten, hvilket har givet anledning til vanskeligheder med opklaring af visse sager. Der er ganske vist i retsplejelovens § 1018 adgang til i visse tilfælde at begære vidneforklaring optaget i retten, men denne bestemmelse er kun anvendt i undtagelsestilfælde. I en del tilfælde har man anmodet personer, som ikke var pligtige dertil, om at afgive forklaring under disciplinærforhør, uden at vedkommende har modsat sig dette, men man finder, at der er behov for fastere regler i tjenstemandsloven om spørgsmålet.

Udvalget er herefter kommet til det resultat, at man i højere grad bør søge tjenstemandslovens vidneregler bragt på linie med reglerne

i den almindelige retspleje. Det anses for ønskeligt at fastsætte pligt for alle ansatte, hvad enten de er tjenstemænd eller løst ansatte, til at afgive forklaring under ansvar om spørgsmål, der har berøring med det tjenstlige forhold, der er til undersøgelse. Udenforstående bør ikke pålægges pligt til at give møde og afgive forklaring, men hvis de efterkommer en opfordring til at møde og udtale sig, bør forklaringen afgives under sædvanligt ansvar. Retsforfølgning i anledning af afgivelse af urigtig forklaring må foregå under en på sædvanlig måde rejst straffesag.

Såfremt ansatte under staten eller udenforstående undlader at efterkomme en vidneindkaldelse eller vægrer sig ved at afgive forklaring, bør forhørslederen have adgang til at begære den pågældende afhørt ved underretten på det sted, hvor tjenstemandsforhørene afholdes, eller den pågældende bor.

Udvalget har overvejet, hvilke regler der bør fastsættes om udlevering af forhørslederens beretning og eventuelle indstilling. Ved tidligere kommissionsbehandlinger af dette spørgsmål har man taget afstand fra udlevering såvel til bisidder som til vedkommende organisation. Efter forslag fra lønningskommissionen af 1943 blev der i stedet optaget en bestemmelse i 1946-lovens § 17, stk. 6, om, at den forhandlingsberettigede organisation i tilfælde, hvor alvorligere sanktioner overvejes, har krav på at få meddelelse om sagens stilling og lejlighed til en drøftelse med styrelsens chef, inden endelig afgørelse i strafspørgsmål træffes.

Loven om partsoffentlighed har gjort det nødvendigt at overveje spørgsmålet på ny. Efter denne nyere lov må det stille sig som tvivlsomt, om der er hjemmel til at modsætte sig udlevering af forhørslederens beretning og indstilling, hvis en sådan måtte foreligge.

Fra de i udvalget repræsenterede etaters og organisationers side er der givet udtryk for, at den i lønnings- og pensionsloven fastlagte ordning stort set har virket tilfredsstillende, og det vil kunne være betænkeligt at foretage ændringer, som kan have til følge, at der indføres procedure under tjenstemandsforhør eller opstår mulighed for polemik efter forhørens afslutning.

Udvalget har overvejet, om der ved behandlingen af spørgsmålet om udlevering kunne sondres mellem forhørslederens beretning og eventuelle indstilling. Praksis med hensyn til

udarbejdelse af indstilling fra forhørslederens side synes at være noget forskellig inden for de enkelte styrelser, og udvalget foreslår på dette punkt, at det fastsættes som retningslinje, at forhørslederens beretning kun bør ledsages af en indstilling om sagens afgørelse, såfremt styrelsen fremsætter begæring herom. En sådan indstilling vil imidlertid ikke være bindende for styrelsen, idet denne må anses for beføjet til også at tage tjenstemands forhold i øvrigt i betragtning ved sagens afgørelse, hvad enten de virker i formildende eller skærpende retning. På denne baggrund er det anført, at hensynet til tjenstemanden selv kan tale for, at han ikke får adgang til at gøre sig bekendt med indstillingen, ligesom det er fremhævet, at forhørslederen kan føle sig i en ubehagelig situation, hvis der efter hans afgivelse af indstilling opstår yderligere meningsudvekslinger.

Hvad angår forhørslederens beretning, som indeholder en sammenfattende redegørelse for det under forhørene passerede, gør der sig ikke tilsvarende betænkeligheder gældende.

Indvendingerne mod udlevering af indstillingen synes imidlertid — alt taget i betragtning — ikke at være fuldt tilstrækkelige til at begrunde en afvigelse fra det almindelige princip om partsoffentlighed, som i øvrigt gælder såvel inden for forvaltningen som i retsplejen. I de tilfælde, hvor styrelsen måtte være betænkelig ved, at tjenstemanden får kendskab til en indstilling om sagens afgørelse, bør den afholde sig fra at anmode forhørslederen om en sådan.

Efter udvalgets forslag vil herefter tjenstemanden og hans bisidder have fuld adgang til indsigt i samtlige dokumenter, som danner grundlag for styrelsens afgørelse i disciplinærsagen.

Spørgsmålet om offentlighed under disciplinærførhør og om offentliggørelse af det ved undersøgelsen fremkomne materiale har været drøftet i udvalget. De gældende lovbestemmelser indeholder ikke regler om dette spørgsmål, men ved tidligere behandling af spørgsmålet er man gået ud fra, at kun forhørslederen, pågældende tjenstemand og hans eventuelle bisidder samt de til de enkelte møder indkaldte vidner kan overvære forhørene. Spørgsmålet om offentliggørelse synes der ikke at være taget stilling til, men i praksis er det som hovedregel anset for mindre stemmende med tjenstemandsforhørenes interne karakter at offent-

liggøre det tilvejebragte materiale. I sager af interesse for offentligheden, f. eks. ved trafikulykker, er det skik at udsende en kort meddelelse om undersøgelsens resultat.

Det er udvalgets opfattelse, at der er behov for faste regler om spørgsmålet, således at bestående uklarhed ryddes af vejen, og man foreslår derfor optaget en bestemmelse om, at tjenstemandsforhør som hovedregel ikke er offentlige.

Udvalget har overvejet, om der i særlige situationer kan være behov for at lade tjenstemandsforhør være offentlige. Dette synes at have været tilfældet i enkelte sager i de seneste år, hvor såvel tjenstemanden som vedkommende styrelse har næret ønske om, at de pågældende sager, der i forvejen havde været genstand for omfattende offentlig omtale, blev behandlet i fuld offentlighed. Dette resultat har man under den hidtil gældende lovgivning kun ment at kunne nå ved at lade tjenstemandsundersøgelsen foregå for en ekstraordinær ret, nedsat i henhold til retsplejelovens § 21.

Udvalget, der anser det for betydningsfuldt, at reglerne om disciplinærsager i tjenstemandsloven er således udformet, at de er anvendelige så vidt muligt i alle foreliggende sager, og som derfor finder det lidet ønskeligt, at enkelte sager skal behandles ved ekstraordinære retter, foreslår for at imødekomme det behov for offentlighed, som således kan forekomme i sjældne tilfælde, åbnet mulighed herfor ved en undtagelsesbestemmelse, hvorefter vedkommende minister kan bestemme, at offentligheden skal have adgang til at overvære sagens behandling, hvis tjenstemanden med tilslutning af vedkommende centralorganisation fremsætter begæring derom.

Hvad angår spørgsmålet om offentliggørelse er der i udvalget enighed om, at det under lukkede forhør passerede ikke må offentliggøres, og at der for overtrædelse bør fastsættes bødestraf. Tilsvarende må gælde retsmøder, der afholdes i henhold til den af udvalget foreslåede adgang til at afhøre vidner ved underretten.

Bestemmelsen om forbud mod offentliggørelse vil ikke være til hinder for, at der af de enkelte styrelser, hvor der er rimelig grund til det, efter sagens afslutning udsendes en meddelelse til offentligheden om undersøgelsens udfald, om fornødent med en kort begrundelse for den trufne afgørelse.

Gammel lovtekst:

§ 17.

Stk. 6. Såfremt det må antages, at sagen slutter med forflyttelse, degradation eller afskedigelse, påhviler det pågældende styrelses chef, forinden ikendelse af en disciplinærstraf af ovennævnte art finder sted, at give vedkommende forhandlingsberettigede organisation meddelelse om sagens stilling, således at der kan gives en repræsentant fra organisationen lejlighed til en mundtlig drøftelse af sagen med styrelsens chef, forinden endelig afgørelse i strafspørgsmålet træffes.

Ny lovtekst:

§ .

Må det antages, at sagen slutter med overførelse til andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation eller afskedigelse, skal **der** gives vedkommende centralorganisation meddelelse om sagens stilling, således at denne kan få lejlighed til at udtale sig i sagen, inden denne afgøres.

Stk. 2. Vedkommende centralorganisation har efter begæring krav på at blive gjort bekendt med den afgørelse, som er truffet på grundlag af det ved den tjenstlige undersøgelse tilvejebragte materiale.

Bemærkninger til § 17, stk. 6.

Efter de for udvalget foreliggende oplysninger har bestemmelsen virket efter sin hensigt, og den foreslås opretholdt, således at den kombineres med den hidtil i § 17, stk. 4, indeholdte bestemmelse om organisationens adgang til at blive gjort bekendt med den afgørelse, som styrelsen har truffet på grundlag af det ved en tjenstlig undersøgelse tilvejebragte materiale. Bestemmelserne må ses i sammenhæng med tjenstemandens adgang til efter begæring at få udleveret en genpart af forhørslederens beretning.

Da forflyttelse som disciplinærstraf efter § 18 er foreslået ændret til overførelse til andet arbejdssted eller anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, er der foreslået tilsvarende ændring på dette sted. Der henvises nærmere til bemærkningerne til § 18.

Gammel lovtekst:

§ 17.

Stk. 7. Hvis tjenestemanden er mistænkt for et forhold, der antages at falde ind under straffelovgivningen, kan han forlange undersøgelsen henvist til retten.

Stk. 8. En tjenestemand, hvem der er tildelt en disciplinærstraf uden forudgående tjenstligt forhør, jfr. § 18, kan anmode pågældende minister om iværksættelse af en tjenstlig undersøgelse; en sådan anmodning vil dog kun kunne imødekommes, såfremt den er anbefalet af vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 9. Med hensyn til dommere har det sit forblivende ved bestemmelserne i §§ 48 og 49 i lov om retsens pleje.

Ny lovtekst:

§ .

Hvis tjenestemanden er mistænkt for et strafbart forhold, kan han forlange sagen behandlet som straffesag. Dette er ikke til hinder for, at der efter straffesagens afslutning iværksettes tjenstligt forhør mod tjenestemanden.

Stk. 2. En tjenestemand, hvem der er tildelt en disciplinær straf uden forudgående tjenstligt forhør, jfr. § , kan anmode om iværksættelse af en tjenstlig undersøgelse. Der er dog kun pligt til at imødekomme anmodningen, såfremt den er anbefalet af vedkommende centralorganisation.

Bemærkninger til § 17, stk. 7—9.

Adgangen for en tjenestemand, der mistænkes for forhold, der antages at falde ind under straffelovgivningen, til at forlange undersøgelsen henvist til retten, bør efter udvalgets opfattelse bevares. Der foreslås en redaktionel ændring for at tydeliggøre, at bestemmelsen omfatter ethvert efter den almindelige lovgivning strafbart forhold.

Da der i praksis har været nogen tvivl om, hvorvidt disciplinærundersøgelse kan iværksettes efter en straffesags afslutning, finder udvalget det hensigtsmæssigt, at det udtrykkeligt bestemmes, at denne adgang består. Der lægges herved vægt på, at tjenstemandens adfærd kan berøre forhold, som udelukkende an-

går hans pligter som tjenestemand, og som derfor ikke har været behandlet under straffesagen. I tilfælde af, at tjenestemanden inden tjenestemandsførhørens påbegyndelse fremsætter begæring om behandling i retten, må disciplinærundersøgelsen udsættes, medens retssagen verserer.

Bestemmelsen i § 17, stk. 8, hvorefter en tjenestemand, hvem der er tildelt en mindre disciplinær straf (advarsel, irettesættelse eller bøde indtil 10 kr.) uden forudgående tjenstligt forhør, kan anmode om iværksættelse af en tjenstlig undersøgelse, har i enkelte tilfælde givet anledning til tvivl med hensyn til de nærmere betingelser for iværksættelse af en tjenstlig undersøgelse. Efter stk. 8, 2. pkt., kan anmodningen kun imødekommes, såfremt den er anbefalet af vedkommende forhandlingsberettigede organisation. Visse styrelser har forstået bestemmelsen sådan, at organisationens anbefaling er en nødvendig, men ikke tilstrækkelig betingelse for at iværksætte en tjenstlig undersøgelse, således at styrelsen uanset anbefalingen har kunnet bestemme, at en undersøgelse ikke skulle foretages.

Udvalget finder ikke en sådan restriktiv fortolkning rimelig, og man har tillige overvejet, om den i loven indeholdte betingelse for iværksættelse af en tjenstlig undersøgelse eventuelt helt bør udgå, således at en tjenestemand, der har fået tildelt en disciplinærstraf, og som ikke kan erkende sig skyldig eller finder disciplinærstraffen for streng, kan forlange en tjenstlig undersøgelse iværksat. Til støtte herfor kunne anføres, at hensynet til tjenestemandens retsbeskyttelse taler for, at disciplinærstraf alene kan pålægges efter en undersøgelse i de foreskrevne former, når han ikke selv kan acceptere en uformel afgørelsesmåde.

Imod en regel, der således giver tjenestemanden krav på en tjenstlig undersøgelse, kan anføres, at der her alene er tale om beskedne sanktioner. Ofte drejer det sig om sanktioner som følge af, at tjenestemanden gentagne gange kommer for sent, og håndhævelsen af den nødvendige disciplin ville blive for besværlig, hvis forhør skulle kunne forlanges i alle tilfælde. Endvidere kan anføres, at erfaringerne har vist, at afvisning af tjenestemandens anmodning om undersøgelse stort set kun finder sted i oplagte tilfælde.

Efter en afvejelse af de således modstående hensyn er udvalget nået til det resultat, at tje-

nestemanden i disse bagatelsager ikke bør have ubetinget krav på iværksættelse af tjenstlig undersøgelse. Bestemmelsen bør dog i overensstemmelse med det tidligere anførte affattes således, at styrelsen har pligt til at efterkomme tjenestemandens anmodning, såfremt den er anbefalet af vedkommende centralorganisation. I andre tilfælde vil anmodningen kunne afslås af vedkommende myndighed, men tjenestemanden vil i så fald ved henvendelse til folketingets ombudsmand kunne påklage afgørelsen, ligesom han under et anerkendelsessøgsmål ved domstolene vil kunne søge fastslået, at disciplinærstraffen er meddelt ham med urette.

Bestemmelsen om dommere foreslås sammen med andre særegler i lønningsloven om dommeres forhold optaget i én paragraf. Der foreslås ingen ændring af reglens indhold.

Gammel lovtekst:

§ 18.

Som disciplinær straf for tjenstlig forseelse vil der af vedkommende styrelse kunne anvendes advarsel eller irettesættelse, bøde, der dog ikke må overstige Va måneds løn, forsættelse til anden tjeneste, forflyttelse, degradation eller afskedigelse, jfr. dog grundlovens §§ 27 og 64. Bøde over 10 kr. og forsættelse vil, hvis der ikke foreligger en uforbeholden skriftlig tilståelse, i hvilken tjenestemanden vedgår de faktiske momenter i det påsigtede forhold og erkender sig skyldig i en tjenstforseelse, ikke kunne anvendes, forinden forhør er afholdt i overensstemmelse med § 17. Forflyttelse, degradation — herunder nedrykning med ét eller flere alderstillæg inden for samme lønklasse — eller afsked for de i §§ 60 og 61 nævnte forhold eller i øvrigt som straf for tjenstforseelser kan, når forholdet ikke er fastslået ved dom, aldrig finde sted uden efter forudgået tjenstligt forhør. Ikendte bøder kan indeholdes i lønnen.

Ny lovtekst:

§ .

Som disciplinær straf for tjenstlig forseelse kan anvendes advarsel eller irettesættelse, bøde, der dog ikke må overstige V2 måneds løn, overførelse til andet arbejde eller andet

arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation — herunder nedrykning med ét eller flere løntrin inden for samme løngrad — eller afskedigelse. Bøde over V25 af månedslønnen og overførelse til andet arbejde kan ikke anvendes, inden forhør er afholdt i overensstemmelse med § , medmindre der foreligger en uforbeholden skriftlig tilståelse, i hvilken tjenestemanden vedgår de faktiske omstændigheder i det påsigtede forhold og erkender sig skyldig i en tjenesteforseelse. Overførelse til andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation eller afsked som straf for tjenesteforseelser kan, når forholdet ikke er fastslået ved dom, aldrig finde sted uden efter afholdt tjenstligt forhør. Ikendte bøder kan indeholdes i lønnen.

Bemærkninger til § 18.

Udvalget har ikke fundet anledning til at fremsætte forslag om væsentlige ændringer af reglerne om disciplinærstraffe, men under hensyn til udviklingen og til de ændringer, der efter foreliggende oplysninger kan ventes foreslået som resultat af tjenstemandskommissionens arbejde, bør der finde en tilpasning af reglerne sted.

Afgrænsning af begreberne forsættelse og forflyttelse har i enkelte tilfælde voldt vanskeligheder, hvilket antagelig hænger sammen med, at der ikke foreligger en klar definition af begreberne. Forsættelse antages at dække overførelse til andet arbejde på samme eller andet tjenestested, men uden at det reelt har karakter af ansættelse i en ny stilling. Forflyttelse foreligger herefter, hvor ændringen må karakteriseres som ansættelse i en ny stilling, hvorved tjenestemanden stiltiende afskediges fra den hidtidige stilling. I udvalget er der givet udtryk for, at der fremdeles er behov for sanktioner af begge typer, og for at opnå harmoni mellem disse regler og udkastet til nye bestemmelser om ansættelsesområder foreslås det, at bestemmelserne affattes uden brug af ordene forsættelse og forflyttelse. Herefter kan sanktionsmulighederne i denne relation angives som overførelse til andet arbejde eller andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet.

Den i § 18 indeholdte henvisning til grundlovens § 27 forekommer det ikke nødvendigt

at opretholde, og henvisningen til grundlovens § 64, der angår dommere, kan udgå på dette sted, da der som tidligere nævnt påregnes optaget en samlet bestemmelse om de for dommere gældende særregler i relation til tjenstemandsloven.

Regler svarende til de i den nugældende lønningslovs §§ 60 og 61 indeholdte er ikke foreslået medtaget i den nye lovgivning, og henvisningen til disse regler bør derfor ligeledes udgå i § 18.

Størrelsen af den bøde, der kan ikendes en tjenestemand, uden at der foreligger en uforbeholden skriftlig tilståelse eller forhør er afholdt, har siden 1919 uændret været fastsat til 10 kr. Udviklingen har omtrent gjort bestemmelsen illusorisk, og en ajourføring af beløbet må anses for påkrævet. For at undgå senere lovændringer som følge af pris- og lønudviklingen foreslås beløbet i loven fastsat til V25 af månedslønnen.

Andre af udvalget behandlede spørgsmål.

Undersøgelser, hvor der ikke foreligger sigtelse mod bestemte tjenestemænd.

Under udvalgets drøftelser med repræsentanter for dommerstanden er der fremsat ønske om, at tjenstemandslovens regler om tjenstlige forhør suppleres med en bestemmelse om, at reglerne også finder anvendelse på undersøgelser, der efter bestemmelse af vedkommende minister iværksættes af forhold i en styrelse eller institution med henblik på at fastslå ansvaret for en tjenesteforseelse, selv om undersøgelsen ikke straks rettes mod nogen bestemt tjenestemand som mistænkt for at være ansvarlig for forseelsen. Baggrunden for ønsket er, at de gældende regler forudsætter, at der foreligger en tjenstlig indberetning til overordnet myndighed angående en begået tjenesteforseelse. I praksis har der imidlertid vist sig at opstå tilfælde af vanskelig karakter, som ikke i første omgang er vendt mod bestemte tjenestemænd, men hvor de regler og de retlige garantier, som tjenstemandslovens regler indeholder, ville kunne bruges med fordel. I modsat fald kunne man tvinges til at foretage politiundersøgelse, etablere en særlig undersøgelsesret efter reglerne i retsplejelovens § 21 eller kræve injuriersøgsmål anlagt, og ingen af disse fremgangsmåder vil i almindelighed være særlig hensigtsmæssige. Til

støtte for standpunktet er endvidere anført, at det vil være betænkeligt, om styrelser tvinges til at konstruere sigtelser mod enkelte tjenestemænd for at få disciplinærreglerne bragt i anvendelse.

Justitsministeriets repræsentant, der er enig i de af repræsentanterne for dommerstanden fremførte synspunkter, har anført, at disse kan imødekommes ved indføjeelse af en bestemmelse herom efter de øvrige regler om tjenestemandsförhör, således at den fik følgende affattelse:

»Bestemmelserne om **tjenestemandsförhör** finder anvendelse på undersøgelser, der efter vedkommende ministers bestemmelse iværksættes af forhold i en styrelse eller en derunder hørende institution med henblik på at fastslå ansvaret for en formodet tjenesteförseelse, selv om undersøgelsen ikke straks rettes imod nogen bestemt tjenestemand som mistænkt for at være ansvarlig for förseelsen.«

Hvis beføjelsen til at iværksætte undersøgelse efter bestemmelsen — som antydte — tillægges ministeren, skulle der være opnået rimelig sikkerhed for, at bestemmelsen kun anvendes i særlige tilfælde, hvor en almindelig af styrelsen selv foretaget undersøgelse ikke antages at være tilstrækkelig til belysning af sagen.

Fra etaternes side har man ikke fundet en bestemmelse som den foreslåede nødvendig, idet man har henvist til, at det må være enhver styrelses naturlige pligt at iværksætte en administrativ undersøgelse, såfremt der opstår spørgsmål om uregelmæssigheder under udførelsen af tjenstlige opgaver, uden at det kan være påkrævet, at mistanke mod enkelte tjenestemænd foreligger. Disse synspunkter har fået støtte fra centralorganisationerne, som vil finde det betænkeligt at tilvejebringe en bestemmelse, som giver grundlag for at starte undersøgelser efter disciplinær regler på mere tilfældigt grundlag. Man er enig i, at styrelseschefernes ansvar ikke bør forfladiges, og man henviser til, at der fra organisationernes side har været udvist tolerance over for styrelser, som i enkelte tilfælde havde behov for anvendelse af reglerne om tjenestemandsförhör, uden at der forelå konkret sigtelse.

Udvalget har noteret sig, at styrelser og organisationer i tilfælde, hvor særligt behov herfor har foreligget, er enedes om at anvende de gældende lovbestemmelser, uden at forud-

sætningerne direkte har været opfyldt. Der kan navnlig i mindre styrelser uden det tilstrækkelige administrative apparat være brug for dette **hjælpemiddel**, og da kritik om overfladisk behandling bør forebygges, lægger etaternes og centralorganisationernes repræsentanter i udvalget vægt på, at denne praksis opretholdes i dertil egnede tilfælde, men har ikke fundet fuldt tilstrækkelig grund til at fremsætte forslag om en bestemmelse for disse særlige tilfælde.

Der stilles herefter ikke af udvalget forslag om optagelse af en sådan bestemmelse i den nye tjenestemandslöw.

Löst ansat personales forhold i forbindelse med disciplinärförseelser.

De bestående disciplinærregler har efter deres indhold kun taget sigte på personer ansat i tjenestemandsstilling. For løst ansat personale råder man ikke over et tilsvarende flerstrengt **sanktionssystem**, og som hovedregel må en styrelse derfor skride til afskedigelse af en person, hvis ansættelsesforhold hører under arbejdsmarkedets kollektive overenskomster eller funktionærlovens regler, når der konstateres alvorligere tilsidesættelse af tjenstlige pligter. På en række overenskomstområder er der dog etableret en særlig procedure ved behandling af påstået usaglige afskedigelser.

Disse forskelle med hensyn til sanktionsmuligheder kan således føre til, at mindre förseelser, som ikke skønnes at være så graverende, at afskedigelse bør finde sted, passerer upåtalet for løst ansat personales vedkommende, medens tjenestemandsansatte må påregne at blive underkastet en af de bestående mindre vidtgående sanktioner. Det er over for udvalget oplyst, at visse styrelser uden indvendinger fra organisationsside i enkelte tilfælde har anvendt reglerne om tjenstlige förhör ved behandlingen af løst ansattes forhold og undertiden har ikendt mindre böder.

I løbet af de senere år er der på en række områder antaget personale på kontraktsmæssige vilkår til længerevarende beskæftigelse, og det er udvalgets opfattelse, at der bør tilstræbes en koordination af reglerne om behandling af tjenesteförseelser begået af forskellige personalegrupper. Udvalget er bekendt med, at tjenestemandskommissionen af 1965 efter sit kommissorium ikke skal tage stilling til spørgsmålet om omfanget af tjenestemandsansættelser i forbindelse med revisionen af

tjenestemændenes løn- og ansættelsesvilkår, således at relationen til de betydelige grupper af løst ansatte ikke behandles i denne sammenhæng. Udvalget finder det herefter ikke rigtigt at fremkomme med konkrete forslag til gennemførelse af en ønskelig koordination, og man har indskrænket sig til at foreslå den under vidnereglerne nævnte udvidede bestemmelse om, at også løst ansat personale er pligtigt at afgive vidneforklaring under tjenestemandshør under sædvanligt vidneansvar.

Udvalget har således ikke ment at burde foreslå en bestemmelse i tjenestemandsløven om, at løst ansat personales tjenstlige forseelser skal behandles efter samme regler som tjenestemænds, men man peger på, at det på et senere tidspunkt kan blive nødvendigt at overveje, om der i de respektive overenskomster bør optages bestemmelser om, at dette personales tjenstlige forseelser behandles på tilsvarende måde som angivet i tjenestemandsløven for tjenestemandsansat personales vedkommende. Behovet for sådanne regler vil være afhængigt af, i hvilket omfang der fremtidig ansættes personale på overenskomstmæssige vilkår til beskæftigelse af længere varighed.

Forholdet mellem tjenesteforseelser begået af civile og militære tjenestemænd.

Efter anmodning fra centralorganisation II har udvalget behandlet spørgsmålet om, hvorvidt der i praksis er forskel på den fremgangsmåde, der følges ved afgørelsen af tjenesteforseelser, alt efter om de er begået af civile eller militære tjenestemænd.

Efter bestemmelsen i normerings- og klassificeringslovens § 274, stk. 8, finder for militærets tjenestemænds vedkommende reglerne i lønnings- og pensionslovens § 17, stk. 2—8, og § 18 kun anvendelse, når forseelsen ikke henhører under de sager, der efter de til enhver tid gældende regler bliver at behandle som militære straffesager.

Centralorganisationen har rejst det spørgsmål, om de militære rettergangschefer i praksis næsten undtagelsesfrit behandler forseelser som militære straffesager, hvorved de i § 17 indeholdte beskyttelsesregler gøres illusoriske for de militære tjenestemænds vedkommende. Der kunne derfor være grund til at overveje, om det bør sikres, at beslægtede tjenesteforseelser begået af militære og civile tjenestemænd behandles efter ensartede regler.

Forud for 1952 kunne forseelser begået af militære tjenestemænd ikke i noget tilfælde behandles efter reglerne i lønnings- og pensionslovens §§ 17 og 18. Ved en ændring, der gennemførtes på normeringsloven for finansåret 1952/53., blev der imidlertid tilvejebragt lovhjemmel for, at §§ 17 og 18 fremtidig også skulle omfatte militære tjenestemænd, men kun i det omfang det var foreneligt med den militære strafferetsplejelovgivning. Efter anmodning har forsvarsministeriet undersøgt, hvorledes relationen i praksis er mellem de to regelsæt. Det har herved vist sig, at den i den militære straffelov indeholdte definition af overtrædelser er så vidt, at i praksis ingen forseelser begået af militære tjenestemænd er blevet behandlet efter lønnings- og pensionslovens regler. Der vil reelt kun blive tale om at anvende lønnings- og pensionslovens bestemmelser i sjældne tilfælde, hvor der foreligger forseelser begået af militære tjenestemænd uden for tjenesten, som ikke henføres til straffelovgivningen, men hvor tjenstlige konsekvenser dog ikke kan udelukkes.

Det må således konstateres, at det i praksis hidtil ingen betydning har haft, at der i 1952 blev åbnet mulighed for at behandle visse forseelser begået af militære tjenestemænd efter lønnings- og pensionslovens disciplinærregler. Udvalget er blevet gjort bekendt med, at den i 1952 gennemførte lovændring var resultat af et kompromis, hvori også indgik hensynet til, at forseelser begået i samme sag af militære tjenestemænd, reserveofficerer og værnepligtige så vidt muligt skulle behandles efter ensartede regler. Udvalget er endvidere opmærksom på, at § 274, stk. 8, giver militære tjenestemænd adgang til at forlange de fleste sager under den militære straffelovs område henvist til de almindelige domstole, og det er oplyst, at personaleorganisationerne som regel råder deres medlemmer til at begære almindelig retssag, når der fremsættes ønske om, at den militære retsplejelovgivning ikke skal anvendes.

Som konklusion af overvejelserne mener udvalget at kunne konstatere, at forskellen i regelsæt for behandling af militære og civile tjenestemænds forseelser ikke kan antages at have givet militære tjenestemænd en ringere retlig beskyttelse end tilsigtet, og da der efter foreliggende oplysninger er mulighed for, at der i forsvarsministeriet vil finde overvejelser sted om dette spørgsmål i en større sam-

menhæng, har udvalget ikke fundet anledning til at fremsætte forslag om spørgsmålet.

Lønnings- og pensionslovens disciplinærregler i forhold til ombudsmandsloven.

Et forslag om ændring af ombudsmandsloven, som økonomiministeriet modtog gennem folketingets ombudsmandsudvalg og justitsministeriet, har været forelagt udvalget.

I relation til lønnings- og pensionslovens disciplinærregler var det navnlig et forslag om ændring af ombudsmandslovens § 7, stk. 3, der gav anledning til overvejelse. Efter den nugældende bestemmelse kan den indklagede, hvis han er statstjenestemand, til enhver tid forlange, at sagen overgår til behandling efter reglerne i lønnings- og pensionslovens §§ 17 og 18. Ændringsforslaget gik ud på en begrænsning af denne adgang, således at en sag mod en indklaget statstjenestemand kun skulle overgå til behandling efter reglerne i §§ 17 og 18, såfremt tjenestemanden fremsætter begæring herom straks efter, at han har fået klagen forelagt, og sagen angår et forhold, der må antages at kunne medføre ikendelse af disciplinær straf.

På grundlag af udvalgets drøftelser har ændringsforslaget og de øvrige i det modtagne materiale indeholdte forslag om ændring af den gældende ombudsmandslov været genstand for forhandling mellem på den ene side justitsministeriet og økonomiministeriet og på den anden side statstjenestemændenes centralorganisationer og Danmarks lærerforening. Der er herefter afgivet en udtalelse af økonomiministeriet, i hvilken bl. a. gives udtryk for, at relationen mellem visse bestemmelser i ombudsmandsloven og i lønnings- og pensionslovens § 17 kan give anledning til problemer, men at man under hensyn til den stedfindende revision af tjenestemandslvgivningen ikke finder, at der på nuværende tidspunkt bør gennemføres ændringer af ombudsmandsloven, som berører retsstillingen for de under staten ansatte. Under forhandlingerne er der af organisationerne lagt stærkt vægt på, at der ikke ved ændring af ombudsmandsloven sker nogen forringelse af tjenestemændenes retlige beskyttelse, og der er fremsat begæring om foretræde for folketingets ombudsmandsudvalg, såfremt der fremsættes lovforslag om ændring af ombudsmandsloven.

København, den 8. januar 1968.

Bodil Andersen.

Formand.

Stinus Nielsen.

F. Primdahl.

H. C. Engell.

D. B. Olsen.

Egon Rasmussen.

S. Bruun Hansen.

Frank Poulsen.

Erik Svendsen.

Aage Nieben.

I. Egeberg.

Sekretær.

Skitse til ny opdeling af reglerne om disciplinær forfølgning og straf.

§ 00. En tjenestemand, der tjenstligt indberettes for en tjenesteforseelse eller et strafbart forhold, skal have udleveret en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder og have adgang til at afgive en skriftlig udtalelse om fremstillingen. Han skal samtidig gøres bekendt med, at han ikke har pligt til at udtale sig om fremstillingen.

Stk. 2. Når disciplinær undersøgelse indledes mod en tjenestemand for tjenstlig forseelse, udpeger ministeren, eller den han bemyndiger dertil, en forhørsleder. Såfremt det efter sagens karakter skønnes påkrævet, kan ministeren anmode præsidenten for en af de kollegiale retter om at udpege forhørslederen.

Stk. 3. Såfremt det i særlige tilfælde findes påkrævet, kan vedkommende minister efter forhørslederens indstilling og efter indhentet udtalelse fra vedkommende centralorganisation beskikke en person til at repræsentere administrationen.

§ 00. Tjenestemanden er berettiget til at give møde med en bisidder og skal ved indkaldelsen til det første forhør gøres bekendt hermed.

Stk. 2. Som bisidder kan anvendes en repræsentant for vedkommende centralorganisation, en tjenestemand i vedkommende ministerium eller institution eller en advokat.

Stk. 3. Forhørslederen træffer bestemmelse om vidneførsel og om tilvejebringelse af andre bevisligheder.

Stk. 4. Enhver, der er ansat i statens tjeneste, har pligt til at give møde under forhørene og afgive forklaring. Den, som afgiver urigtig forklaring som vidne, straffes med bøde eller hæfte. Hvis et vidne undlader at give møde eller vægrer sig ved at afgive forklaring, kan forhørslederen lade ham afhøre ved underretten på det sted, hvor forhørene afholdes eller den pågældende bor.

Stk. 5. Tjenestemanden har adgang til at afgive skriftlige indlæg, også efter forhørenes afslutning.

Stk. 6. Forhørslederen afgiver efter sagens afslutning en beretning. Hvis ministeren anmoder ~~derom~~, skal forhørslederen tillige afgive en indstilling om sagens afgørelse.

Stk. 7. **Tjenestemandsförhör** og retsmøder, der afholdes under sagen, er ikke offentlige. Dog kan vedkommende minister bestemme, at offentligheden skal have adgang til at overvære sagens behandling, hvis tjenestemanden med tilslutning af vedkommende centralorganisation fremsætter begæring derom.

Stk. 8. Offentlig gengivelse af, hvad der er passeret under forhør og retsmøder, der ikke er offentlige, straffes med bøde.

§ 00. Må det antages, at sagen slutter med overførelse til andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation eller afskedigelse, skal der gives vedkommende centralorganisation meddelelse om sagens stilling, således at denne kan få lejlighed til at udtale sig i sagen, inden denne afgøres.

Stk. 2. Vedkommende centralorganisation har efter begæring krav på at blive bekendt med den afgørelse, som er truffet på grundlag af det ved den tjenstlige undersøgelse tilvejebragte materiale.

Stk. 3. Hvis tjenestemanden er mistænkt for et strafbart forhold, kan han forlange sagen behandlet som straffesag. Dette er ikke til hinder for, at der efter straffesagens afslutning iværksættes tjenstligt forhør imod tjenestemanden.

Stk. 4. En tjenestemand, hvem der er tildelt en disciplinær straf uden forudgående tjenstligt forhør, jfr. § 00, kan anmode om iværksættelse af en tjenstlig undersøgelse. Der er dog kun pligt til at imødekomme anmodningen, såfremt den er anbefalet af vedkommende centralorganisation.

§ 00. Sluttes undersøgelsen uden ikendelse af disciplinærstraf, godtgøres tjenestemandens udgift til bisidder. I andre tilfælde afgør ved-

kommende minister under hensyntagen til sagens udfald og omstændighederne i øvrigt, om udgiften til bisidder skal godtgøres helt eller delvis.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1 ydes kun, såfremt det må anses for rimeligt, at tjenestemanden har afholdt udgifter til bisidder, og godtgørelsen kan ikke overstige, hvad der for et tilsvarende arbejde ville være blevet tilkendt en beskikket forsvarer i en straffesag. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

Stk. 3. Har en tjenestemand under en disciplinærsag på egen hånd fremskaffet beviser, godtgøres udgifter herved ham helt eller delvis, når han må anses for at have haft rimelig grund til at fremskaffe beviserne. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

§ 00. Som disciplinær straf for tjenstlig forseelse kan anvendes advarsel eller irette-

sættelse, bøde, der dog ikke må overstige $\frac{1}{2}$ måneds løn, overførelse til andet arbejde eller andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation — herunder nedrykning med ét eller flere løntrin inden for samme løngrad — eller afskedigelse. Bøde over VZ af månedslønnen og overførelse til andet arbejde kan ikke anvendes, inden forhør er afholdt i overensstemmelse med §§ 00—00, medmindre der foreligger en uforbeholden skriftlig tilståelse, i hvilken tjenestemanden vedgår de faktiske omstændigheder i det påsigtede forhold og erkender sig skyldig i en tjensteforseelse. Overførelse til andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation eller afsked som straf for tjensteforseelser kan, når forholdet ikke er fastslået ved dom, aldrig finde sted uden efter afholdt tjenstligt forhør. Ikendte bøder kan indeholdes i lønnen.

Geografiske løn- og leveomkostningsforskelle.

1. Beskrivelse og kritik af beregningsgrundlaget for stedtillægsordningen.

1. Ved tjenestemandsløven af 1919 indførtes en fælles stedtillægsordning for alle stats-tjenestemænd med de i hosstående tabel angivne satser. Til sammenligning er anført de nugældende satser:

	Stedtillægsats	1919 kr.	1968 kr.
a		450	1.356
b		330	924
c		240	708
d		—	540
e		—	240

Endvidere er i nedenstående oversigt vist stedtillægget efter sats a udtrykt i procent af bruttolønnen i de to år for udvalgte lønningsskasser:

1919 kr.	Lønramme	1958 kr.	Typisk stillings- betegnelse	Stedtillæg efter bruttoløn for forsørgere 1. oktober 1919	sats a i pct. af bruttoløn for forsørgere 1. oktober 1968
1.800—2.250	10.440—12.780		Postbud	10,7	4,5
4.800—5.520	17.820—20.700		Kontrollør	5,8	2,9
7.800	29.700—32.100		Kontorchef	4,4	1,9

2. Siden 1919 er klassificeringen af kommunerne og eventuelt dele af sådanne sket på basis af indhentede oplysninger om husleje og kommunale skatter. Lønningskommissionen af 1917 begrundede i sin 1. betænkning valget af beregningsgrundlag således:

»Kommissionen er ... af den opfattelse, at det er udgifterne til husleje og til skat, som i væsentlig grad frembyder forskelligheder, omend man er klar over, at én vare her og en anden vare dér kan være dyrere eller billigere end almindeligt, men som helhed er der, hvad der også synes at fremgå af prisstatistikken, kun mindre betydelige forskelligheder i prisniveauet for levedsmidler, beklædning, brændsel o. s. v., og rent lokale ujævnheder i priserne kan der næppe tages noget hensyn til ved lønningsansættelser.«

3. De kommuner, der henføres til sats a, er opregnet i lønnings- og pensionsloven. I øvrigt foregår klassificeringen, der i alle årene er sket på principielt samme måde, i praksis ved opstilling af en række index for købstads-kommuner, forstæder, bymæssige bebyggelser og landkommuner.

Ved klassificeringen på satserne b—d anvendes til bedømmelse af kommunale skatter

oplysninger for samtlige kommuner om opholdskommuneskat og kirkelige afgifter for to typiske forsørgerindkomster. (Ved den seneste klassificering, der fandt sted pr. 1. april 1964, anvendtes skattepligtige indtægter på 12.000 kr. og 15.000 kr.) Skatteindexet fremkommer som et treårigt gennemsnit af summen af de to skattebeløb. For så vidt angår husleje anvendes oplysninger fra samtlige købstæder og bymæssige bebyggelser om den gennemsnitlige husleje i to- og treværelses-lejligheder ved den senest foreliggende bolig-tælling. Huslejeindexet i de enkelte områder udgøres af summen af den gennemsnitlige husleje i de to lejlighedstyper. Talmaterialet til beregning af disse index er hidtil tilvejebragt af det statistiske departement.

Ved den endelige fastsættelse af stedtillægs-satsen opstilles til opfyldelse af lovens bestemmelse om fortrinsstilling for de større købstæder m. v. en skala for pointtillæg og -fra-drag efter købstædernes og de bymæssige bebyggelsers og landkommunernes indbygger-antal.

Ved afgørelsen af, i hvilket omfang land-kommuner bør optages på sats e, foretages ud fra samme synspunkter, som er anlagt ved beregningen af index for købstæder m. v.,

korrektion i skatteindex ved hjælp af index for befolkningstæthed og index for ligningsforholdet (d. v. s. forholdet mellem de enkelte kommuners udskrivning af ejendomsskatter og udskrivningen af person- samt ejendoms-skatte i alt).

4. Lønningskommissionen af 1917 opstillede i 1. betænkning en oversigt over de gen-

nemsnitlige udgifter til husleje og kommunal skat. Det hedder herom:

»Den samlede udgift til husleje og til kommunal skat vil efter forholdene i 1916, og idet huslejen for landdistrikterne ansættes efter skøn, stille sig omtrent på følgende måde for en indtægt af henholdsvis 2.000, 3.000 og 4.000 kr.:

For en indtægt af		Hovedstaden	Større provincsbyer	Mindre provincsbyer	Land- distrikterne
		kr.	kr.	kr.	kr.
2.000 kr.	(Husleje (2 à 3 værelser))	320	210	170	c. 120
	(Kommunal skat)	70	110	110	60
	I alt	390	320	280	180
3.000 kr.	(Husleje (3 à 4 værelser))	430	310	245	c. 200
	(Kommunal skat)	110	230	230	100
	I alt	540	540	475	300
4.000 kr.	(Husleje (4 à 5 værelser))	580	425	325	c. 250
	(Kommunal skat)	180	330	330	180
	I alt	760	755	655	430.«

I hovedstaden indgik huslejen således med fra 16 pct. for de laveste indkomster til 14,5 pct. for de højeste. I Danmarks statistiks forbrugsundersøgelse i 1966 udgjorde huslejen 8,1 pct. af de gennemsnitlige forbrugsudgifter.

I ovenstående oversigt udgør de kommunale skatter i hovedstaden 3,5—4,5 pct. af indtægten. Det kan anslås, at af de personlige skatters andel i forbrugsudgifterne i henhold til 1966-undersøgelsen — 18,7 pct. for samtlige lønmodtagere — udgjorde de kommunale skatter ca. syv procent eller godt en trediedel af de samlede forbrugsudgifter.

Det kan herefter anslås, at basismaterialet fra at angå 19—20 pct. af indtægten i hovedstaden nu kun vedrører ca. 15 pct. af indtægten, mens samtidig de foretagne forbrugsundersøgelser viser en betydelig indtægtsforskel mellem hovedstadsområdet og landets øvrige dele, uden at dette forhold synes at have spillet større rolle ved stedtillægsrevisionerne.

Dertil kommer, at de kommunale skatter ved stedtillægsrevisionerne er beregnede ud fra lige store skattepligtige indkomster i alle dele af landet, således at beregningen ensidigt belyser forholdene for forflyttede tjenestemænd med uændret indkomst. Ellers udtrykker beregningsgrundlaget hovedsageligt kun, at ind-

tægter af de størrelser, der er undersøgt, i hovedstaden, hvor de måske har været omkring den gennemsnitlige, er beskattet relativt lempeligt, mens de i andre dele af landet, hvor de er anset for at være forholdsvis høje, er beskattet væsentligt hårdere. — Ved denne opgørelsesmåde er således modvirket, at de tendenser, der synes at være til højere leveomkostninger i hovedstadsområdet, giver sig udslag i stedtillægget.

5. I henhold til § 94, stk. 3—5, skal de store købstæder henføres til sats b, de mellemstore til sats c og de øvrige købstæder til sats d. »For at give praktisk udtryk for disse synspunkter«, hedder det i en af lønningsrådets daværende formand, departementschef K. H. Kofoed, i 1941 udarbejdet redegørelse, »har lønningsrådet suppleret tallene for husleje og skat med tillægs- eller fradragspoint«. I hvert fald fra 1929 til 1947 så skalaen således ud:

Indbyggertal	Korrektion i points
— 2.000.	— 50
2.000— 4.000.	. 0
4.000— 8.000.	+ 50
8.000—15.000.	+100
15.000—.	+250

I redegørelsen anføres det videre: »Disse tal er naturligvis på en måde vilkårligt valgt, men det har vist sig, at det er praktisk at bruge dem ...«.

De 250 points udgjorde i årene fra revisionen i 1929 (som er den første stedtillægsrevision, fra hvilken der er bevaret detaljerede oplysninger) til 1947 15—17 pct. af det kombinerede skatte- og huslejeindex for de største købstæder. Siden da har tillæg og fradrag fået voksende betydning; det største tillæg udgjorde ved revisionen i 1964 knap 30 pct. af gennemsnitstallet i det ukorrigerede index for de største byer.

Den ovenfor nævnte skala er fastholdt for så vidt angår opdelingen efter indbyggertal. Dette har i sig selv bevirket, at voksende byer m. v. lettere har kunnet oprykket til højere stedtillægssats.

I denne forbindelse kan anføres følgende om fordelingen på satser:

Sats	Antal byer med forstæder, bymæssige bebyggelser og sognekommuner	
	1929	1964
a	3	20
b	14	26
c	28	26
d	78	98

Der er bortset fra sats e, der ikke fandtes i 1929.

Det er undersøgt, hvorvidt der er nogen sammenhæng mellem højden af skatteindex og huslejeindex. Det har her vist sig, at et højt skatteindex gennemgående modsvares af et lavt huslejeindex og omvendt. En markant undtagelse udgøres af hovedstadens forstadskommuner og enkelte andre kommuner i stærk vækst; i disse kommuner synes der at være en tydelig ligefrem korrelation: jo højere huslejeindex, des højere vil skatteindex gennemgående være. Derimod synes der ikke at være nogen entydig sammenhæng mellem byernes størrelse og summen af skatte- og huslejeindex. — En undersøgelse af den ukorrigerede indexsums variation i forhold til gennemsnittet viser for årene 1929, 1949 og 1964 en kraftig tendens til voksende normalisering af fordelingen og ophobning omkring gennemsnittet.

Den voksende betydning af tillæg og fradrag har bevirket, at ændringer i skatte- og/eller huslejeindex ved de senere stedtillægs-

klassificeringer vanskeligere har kunnet slå igennem. Specielt gælder det siden 1958, at sognekommuner, for hvilke der kun i få tilfælde beregnes huslejeindex, og som ikke får del i tillæg (eller fradrag), kun sjældent har kunnet opnå stedtillæg efter sats b—d; dette har kun kunnet ske, når skatteindex alene oversteg den grænse, som opstilledes for summen af skatte- og huslejeindex. (Indtil genindførelsen af sats e i 1962 gjaldt dog visse lempelser for mindre øer.)

For så vidt angår den i 1962 genindførte sats e bemærkes, at beregningsgrundlaget for sognekommunierne formentlig er behæftet med væsentligt større usikkerhed end købstadsmaterialet. Dertil kommer, at der i praksis ikke har kunnet etableres overgang fra sats e til højere sats som følge af de forskellige beregningsformer.

6. Sammenfattende bemærkes, at stedtillægget gennem en lang årrække har haft aftagende betydning, uden at der er tilvejebragt et materiale, som kan begrunde denne udvikling. Dertil kommer, at grundlaget for klassificeringerne er blevet mere spinkelt end ved indførelsen i 1919, og at også dette forhold tilsyneladende har bevirket en voksende usikkerhed med hensyn til opnåelsen af de mål, der er opstillet for stedtillægget, jfr. kap. 4, afsnit 3.

Som underbilag 1 er vist klassificeringen af de enkelte kommuner i henseende til stedtillæg. I underbilag 2 er angivet stedtillægssatserne, som finder anvendelse i de 113 kommuner, for hvilke der er fastsat to eller tre satser.

2. Geografiske lønforskelle uden for tjenestemandsområdet.

i. Arbejderlønninger.

Dansk arbejdsgiverforenings materiale.

1. For samtlige mandlige arbejdere, der er beskæftigede hos medlemmer af Dansk arbejdsgiverforening, udgjorde den gennemsnitlige timeløn i provinsen i 1967 82 pct. af den gennemsnitlige timeløn i hovedstaden.

Ud over en egentlig geografisk lønforskel kan det tænkes, at en del af forskellen hænger sammen med, at en række højtlønnede specialer overvejende findes i hovedstaden, således at forskellen mellem lønningerne i hovedstaden og det øvrige land ikke er fuldt så stor for så vidt angår arbejdere af samme kategori.

I de fleste år siden 1917 har den gennemsnitlige timeløn i provinsen for samtlige mandlige arbejdere under ét udgjort omkring 85 pct. af hovedstadslønnen. Eneste større afvigelse er årene under og lige efter den anden verdenskrig, da særlige forhold bevirkede en tilnærmelse mellem lønnen i hovedstad og det øvrige land.

Det fremgår af talmaterialet, at forholdet hovedstads—provinsløn var nogenlunde uforandret for faglærte arbejdere i alle mellemkrigsårene, og at forholdet fra slutningen af 1940-tallet har fundet et nyt, nogenlunde fast leje med ca. fem pct. mindre spillerum mellem lønningerne i hovedstad og det Øvrige land.

For de ikke-faglærte arbejderes vedkommende var der i mellemkrigsårene en svag tendens til forbedring af provinslønnen i forhold til hovedstadslønnen, mens der i efterkrigsårene omvendt er sket en forringelse af provinslønnen målt i forhold til hovedstadslønnen. Denne udvikling må formentlig ses i forbindelse med de senere års ret omfattende udflytning af industrivirksomheder fra hovedstadsområdet. Denne udflytning synes i særlig grad at have omfattet industrigrene, i hvilke lønnen er relativt lav. Et andet moment, som kan virke i samme retning, er de seneste års relativt store aktivitet i hovedstadsområdet.

2. På grundlag af arbejdsgiverforeningens offentliggjorte lønstatistik for kalenderåret 1965 er det undersøgt, om der kan påvises nogen sammenhæng mellem lønhøjden i hovedstaden og den procentdel, som provinslønnen udgør af hovedstadslønnen. Undersøgelsen bygger på den forudsætning, at lønningerne i de enkelte fag fordeler sig normalt omkring gennemsnittet. Det fremgår imidlertid af nogle spredningsanalyser, som arbejdsgiverforeningen har foretaget, at denne forudsætning kun er holdbar med modifikationer, uden at det er muligt at angive, hvorledes afvigelserne fra normalfordelingen påvirker undersøgelsens resultater. — Det er endvidere forudsat, at en eventuel sammenhæng er lineær.

Undersøgelsen er gennemført for såvel faglærte som ikke-faglærte arbejdere og for så vidt angår akkord- og tidløn. Hovedresultatet er, at den relative lønhøjde i provinsen for de fire grupper af arbejdere ved stigende lønhøjde synes at udgøre en faldende del af lønnen i hovedstadsområdet.

For akkordlønnede faglærte synes denne sammenhæng mellem lønhøjden i hovedstaden og den relative lønhøjde i provinsen at fremgå ret klart af materialet. Sammenhængen er væsentligt mindre fremtrædende for tidlønnede faglærte. For akkordlønnede ikke-faglærte er sammenhængen i bedste fald svagere end for de tilsvarende faglærte, men den ser dog ud til at være mere udpræget end for tidlønnede ikke-faglærte.

Når sammenhængen mellem lønhøjden i hovedstaden og den relative lønhøjde i provinsen ikke på grundlag af det foreliggende materiale har kunnet præciseres nærmere, kan dette skyldes, at fordelingen på alders- og faggrupper ikke er ensartet i hovedstaden og provinsen; der foreligger imidlertid intet materiale, ved hjælp af hvilket disse forhold med nogen betydende sikkerhed kan inddrages i undersøgelsen.

Det ovennævnte materiale, der som nævnt er tilvejebragt af Dansk arbejdsgiverforening, publiceres af det statistiske departement (nu: Danmarks statistik).

3. Den i arbejdsgiverforeningens materiale anvendte opdeling på »hovedstad« og »provinsen« er ingenlunde nogen fast defineret sondring. Afgrænsningen mellem hovedstaden og provinsen er noget forskellig i de enkelte overenskomster. I nogle få overenskomster henregnes kun de tre hovedstadskommuner til hovedstaden, mens andre overenskomster er uden sondring mellem hovedstad og provins (hvilket dog ikke udelukker geografisk betingede lønforskelle inden for sådanne overenskomsters område). I byggefagenes overenskomster er fastlagt en opdeling af landet i tre zoner. Zone I adskiller sig fra det område, der henføres til statens stedtillægssats a, på følgende punkter: Zone I omfatter ikke Høje-Tåstrup kommune og kun en del af Ballerup-Måløv og Værløse kommuner; til gengæld medregnes Farum kommune samt en del af Lyng-Uggeløse, Blovstrød og Karlebo kommuner.

Zone II omfatter hele Frederiksborg amt (bortset fra de dele, der er henført til zone I) og af Københavns amt Ledøje-Smørum, Sengeløse, Høje-Tåstrup, Torslunde-Ishøj samt Greve-Kildebrønde kommuner og desuden en del af Ballerup-Måløv, Værløse, Reerslev-Vindinge samt Karlslunde-Karlstrup kommuner.

Resten af landet henregnes til zone III.

Det er imidlertid ikke blot således, at af-

grænsningen mellem hovedstad og provins er forskellig i de gældende overenskomster, men på en del overenskomstområder har sondringen ikke ligget fast gennem årene, idet der efter det foreliggende er sket en udvidelse af det område, der betegnes som hovedstaden. I arbejdsgiverforeningen er man af den opfattelse, at »hovedstaden« nu omfatter en del mere end de tre hovedstadskommuner og ofte vil være identisk med det såkaldte hovedstadsområde (København, Frederiksberg og Gentofte plus 19 forstadskommuner). Da der er sket en gradvis udvidelse af hovedstadsområdet, dækker den nævnte stabilitet i forholdet mellem hovedstads- og provinsløn (provinslønnen lig ca. 85 pct. af hovedstadslønnen) formentlig over en stadig udvidelse af lønforskellen. Endvidere bør det bemærkes, at arbejdsgiverforeningens medlemmer altovervejende er bosat i byer og større bymæssige bebyggelser, således at arbejderlønningerne i de mindre bymæssige bebyggelser samt i landdistrikterne kun i meget begrænset omfang indgår i arbejdsgiverforeningens lønstatistik.

4. Det af arbejdsgiverforeningen tilvejebragte materiale er af denne forsøgsvis opdelt på landsdele og større byer. En sådan opdeling foreligger foreløbig kun for april og juli kvartaler 1965 samt januar kvartal 1966. Disse tre kvartaler er i det følgende behandlet under ét. For de større byer er den gennemsnitlige timeløn for henholdsvis faglærte og ikke-faglærte arbejdere i de enkelte byer omregnet til procent af landsgennemsnittet og grupperet i forhold til afvigelsen fra dette gennemsnit. Det viser sig da, at for såvel faglærte som ikke-faglærte lå kun timelønnen i hovedstadsområdet og Frederikssund væsentligt over gennemsnittet. De ikke-faglærtes gennemsnitlige timeløn lå desuden væsentligt over landsgennemsnittet i Helsingør, Hillerød, Roskilde, Køge, Frederiksværk og Korsør. I Herning og Fredericia lå de ikke-faglærtes gennemsnitlige timeløn omkring landsgennemsnittet. I Roskilde lå de faglærtes lønninger væsentligt over gennemsnittet, og i Helsingør, Hillerød, Køge og Odense lå de omkring landsgennemsnittet. De laveste gennemsnitslønninger — ca. 25 pct. under landsgennemsnittet — var for ikke-faglærte i Rødby, Grindsted, Ringkøbing, Brande, Løgstør og Hadsund. Det må understreges, at de angivne lønstørrelser alene vedrører de nævnte byer og i visse tilfælde deres nærmeste opland.

Da der kun foreligger oplysninger vedrørende tre kvartaler, må der tages forbehold over for såvel sæsonmæssige udsving som udsving af mere tilfældig karakter. Dertil kommer, at de anførte gennemsnit er summariske, således at tilstedeværelsen i en by af forholdsvis mange eller få arbejdere med gennemsnitslønninger afvigende fra landsgennemsnittet vil påvirke gennemsnitslønnen i vedkommende by. Eksempelvis kan det anføres, at der efter det oplyste traditionelt er forholdsvis mange byggearbejdere beskæftigede hos arbejdsgivere i Frederikssund, hvorfor gennemsnitslønnen i denne by bliver høj. Videre bemærkes, at materialet ikke omfatter *hjelpearbejdere* samt arbejdere beskæftiget hos medlemmer af Entreprenørforeningen; den sidstnævnte udeladelse skyldes, at entreprenørfirmaerne ofte udfører arbejde spredt over store dele af landet, uden at deres lønninger i større udstrækning påvirkes af de lokale lønniveauer. Disse undtagelser synes dog ikke at gøre det betænkeligt som landsgennemsnit at anvende de offentliggjorte **tal** for samtlige henholdsvis faglærte og ikke-faglærte arbejdere.

Materiale fra smede- og maskinarbejder forbundet.

1. En del af svaghederne ved den foreliggende by vise statistik fra arbejdsgiverforeningen er undgået i en undersøgelse, der er foretaget på grundlag af smede- og maskinarbejderforbundets lønstatistik for kalenderåret 1965: (a) sæsonmæssige svingninger skulle i det store og hele være eliminerede; (b) denne statistik omfatter alle forbundets medlemmer, herunder også sådanne, der er beskæftigede hos arbejdsgivere, som ikke er medlemmer af arbejdsgiverforeningen; (c) smede og maskinarbejdere udgør en forholdsvis homogen gruppe med et længennemsnit omkring længennemsnittet for faglærte arbejdere som helhed.

Efter samme retningslinier som anvendt ved arbejdsgiverforeningens materiale er de gennemsnitlige lønninger for smede- og maskinarbejderforbundets medlemmer fordelt i forhold til landsgennemsnittet. Det viser sig da, at denne opdeling i det store og hele fører til samme resultater som opdelingen for samtlige faglærte arbejdere. Blandt undtagelserne kan nævnes Fredericia og Ringkøbing. Et forholdsvis højt gennemsnit i Fredericia hænger

imidlertid **sammen** med størrelsen af de lønninger, der udbetaltes af det entreprenørfirma, som opførte et olieraffinaderi ved byen; bortses herfra, falder gennemsnitslønnen med godt en krone, og afvigelsen fra landsgennemsnittet ændres fra ± 10 til $\div 5$ pct. I Ringkøbing skyldes et højt gennemsnit, at en enkelt virksomhed, der beskæftiger en væsentlig del af de omkring hundrede smede og maskinarbejdere i byen, i tre kvartaler for hundrede procents akkordarbejde har udbetalt en timeløn, som lå knap fem kroner over hovedstadslønnen.

2. Således som smede- og maskinarbejderforbundets materiale er opgjort, er det muligt at foretage en fordeling af løngennemsnittene på statens stedtillægsområder. Nedenfor vises en sådan fordeling for private virksomheder:

	Stedtillægssats					
	a	b	c	d	e	o
Løngennemsnit øre:	1.098	982	920	910	965	940

Det vil heraf ses, at der er betydelig forskel mellem løngennemsnittene i a- og b-områderne, og at der er en noget mindre forskel mellem b-områderne og den resterende del af landet. Som eksempel på årsager til variationerne mellem stedtillægsområderne c, d, e og o kan anføres, at en enkelt større virksomhed, der er henført til sats e, og som beskæftiger mere end en femtedel af samtlige smede og maskinarbejdere i området, har et løngennemsnit, som er højere end hovedstadsområdets. Endvidere bemærkes, at fordelingen af praktiske grunde er foretaget ud fra de af smede- og maskinarbejderforbundet anførte adresser for arbejdsgiverne. Dette har bl. a. bevirket, at en enkelt virksomhed med mange beskæftigede og høje gennemsnitslønninger er henført til sats e, skønt den er beliggende i et d-område; som følge heraf bliver e-gennemsnittet noget for højt og d-gennemsnittet noget for lavt. Tages sådanne forhold i betragtning, var gennemsnitslønnen for smede og maskinarbejdere i den del af provinsen, som ligger uden for byerne i hovedstadens købstadsring samt de største byer og disses nærmeste opland, i 1965 nogenlunde ensartet uden hensyn til, om virksomhederne er beliggende i stedtillægsområderne b, c, d eller e eller i områder uden stedtillæg. Det må dog

understreges, at der kan noteres en række markante lokale lønforskelle.

3. Den usikkerhed, der kan hidrøre fra forskellig sammensætning af **arbejderstyrken** i de enkelte byer, er for skibsværftsarbejdere søgt mindsket gennem beregning af den gennemsnitlige timeløn for forskellige grupper af skibsværftsarbejdere taget hver for sig.

Helhedsbilledet er her nogenlunde det samme som beregnet for smede og maskinarbejdere under ét. Eneste større forskel fremkommer for et provinsværft, der betaler højere gennemsnitslønninger end hovedstadsværfterne. Det pågældende værft er imidlertid ret nyt, hvilket kan begrunde, at det har måttet betale forholdsvis høje lønninger for at tiltrække den fornødne arbejderstyrke; dertil kommer, at en stor del af arbejderne bor i nyopførte, forholdsvis dyre lejligheder, samt at værftet ligger i nogen afstand fra større bymæssige bebyggelser, og at mange af arbejderne derfor påføres forholdsvis høje udgifter til transport.

2. *Tjenestemandslønninger og tjenstemandslignende lønninger uden for staten.*

1. Mange kommuner, koncessionerede selskaber og institutioner, som opbeholder tilskud fra staten, følger statens lønrammer og stedtillægssatser. For sådanne kommuner m. v. vil en afvigelse fra det statslige system derfor kun kunne forekomme, såfremt de følger en anden praksis for stillingernes klassificering end statens.

2. Københavns kommune fastsætter egne lønrammer og tillægsordninger, og disse lønrammer m. v. samt praksis med hensyn til stillingsklassifikation følges på de væsentligste punkter af Frederiksberg og Gentofte kommuner samt af kommunerne i Københavns amtsrådsreds, af Birkerød, Farum og Hørsholm kommuner i Frederiksborg amt samt af Greve-Kildebrønde og Karlslunde-Karlstrup kommuner i Roskilde amtsrådsreds.

3. En mellemløsning repræsenteres af kommuner m. v., der vel i det væsentlige bygger på statens lønrammer og stedtillægsklassificering, men som har udbygget nogle af lønrammerne eller — som tilfældet i vid udstrækning er for kontorgruppen — har opnået en afvigelse fra den statslige lønordning gennem udligningstillæg.

3. Funktionærlønninger.

1. På funktionærområdet findes der i en del overenskomster geografisk bestemte lønforskelle. En talstærk gruppe er kontorfunktionærerne, for hvem lønnen såvel i statens overenskomster som i visse andre overenskomster er afhængig af arbejdsstedets beliggenhed. I statens overenskomster er indeholdt en opdeling i tre zoner. Af disse svarer zone I til stedtillæggets sats a, zone II til stedtillægssatserne b samt c og zone III til det øvrige land.

2. På en række funktionærområder — herunder statens overenskomster med teknikere, akademikere m. v. — findes derimod ingen bestemmelser om geografisk begrundede lønforskelle.

3. Arbejdsgiverforeningen har siden 1966 offentliggjort en funktionærlønstatistik. I henhold til denne er den gennemsnitlige lønforskel mellem hovedstad og provins i henholdsvis november måned 1965 samt oktober måned 1966 og 1967 opgjort således:

		Nedre kvartil		Median		Øvre kvartil	
		Kr.	Provinsløn i pct. af hovedstadsløn	Kr.	Provinsløn i pct. af hovedstadsløn	Kr.	Provinsløn i pct. af hovedstadsløn
1965	Mænd	147	93	199	92	313	91
	Kvinder	153	89	200	88	153	92
1966	Mænd	224	90	253	91	372	90
	Kvinder	209	86	265	85	217	89
1967	Mænd	299	88	316	90	468	88
	Kvinder	240	86	270	86	275	87

Afgrænsningen mellem hovedstad og provins er nogenlunde den samme som i arbejderlønstatistikken, omend der formentlig her er noget hyppigere anvendelse af hovedstadsområdet i betydningen København, Frederiksberg og Gentofte samt de 19 forstadskommuner.

Det fremgår af den foranstående tabel, at provinsslønnen i de tre år har ligget en halvsnes procent under hovedstadslønnen, og at andelen har været vigende.

Det må her gælde i ret udpræget grad, at forskelle i fordeling på faggrupper, alder og geografisk placering kan påvirke de udfundne gennemsnit. For så vidt angår det sidstnævnte moment er af arbejdsgiverforeningen foretaget en opdeling af funktionærlønningerne på landsdele. Det viser sig da, at lønningerne i Nord- og Midtjylland var lavest i forhold til hovedstadslønnen. Materialet gør det imidlertid ikke muligt at vurdere, i hvor høj grad denne forskel er påvirket af forskelle i gruppernes sammensætning.

På lignende måde som for arbejderlønningerne er det for 1965-tallene undersøgt, hvorvidt der kan påvises en sammenhæng mellem lønhøjden i hovedstaden og den procentdel, som provinsslønnen udgør af hovedstadsløn-

nen. Under de samme forudsætninger som anvendt ved arbejderlønningerne er beregnet korrelationskoefficienter, der for mænd og kvinder fordelt på kvartiler udgør 0.96—0.98.

De meget høje korrelationskoefficienter gør det sandsynligt, at der for alle seks grupper er tale om en klar afhængighed i retning af, at provinsslønnen udgjorde en faldende procentdel af hovedstadslønnen ved stigende lønhøjde i hovedstaden, men således at gennemsnitslønningerne i provinsen asymptotisk nærmede sig 85—90 pct. af de tilsvarende hovedstads lønninger. Blandt de mulige årsager til denne karakteristiske ensartethed er det nærliggende at pege på en tilsyneladende tendens til, at personale, som har været i samme virksomhed i nogle år, ikke altid fuldt ud følger reallønsudviklingen for yngre, samt på en formentlig noget mindre mobilitet i provinsen end i hovedstaden — især for de ikke helt unge.

I denne forbindelse kan der være grund til at notere, at en fordeling af mandlige funktionærer efter uddannelse og ansættelsesstedets beliggenhed i hovedstad eller provins giver et ret varieret billede af provinsslønnen målt i forhold til hovedstadslønnen, jfr. de i nedenstående tabel anførte eksempler:

Provinslønningen som procent af hovedstadslønningen for mandlige funktionærer

	Nedre kvartil			Median			Øvre kvartil		
	1965	1966	1967	1965	1966	1967	1965	1966	1967
*Jurist	119	81	90	86	78	85	89	95	88
*Økonom m. v.	95	96	103	98	96	104	99	98	108
*Civilingeniør	94	95	97	97	98	97	99	100	98
*Akademiingeniør	87	90	102	95	89	95	102	93	94
*Teknikumingeniør	96	97	95	93	95	92	94	95	92
*Maskinmester	103	99	97	100	95	96	100	91	95
Laborant	94	103	103	107	99	98	113	109	101
Cand. merc.	94	79	90	87	90	88	83	87	84
Korrespondent	88	93	96	83	89	87	88	88	89
*Farmaceut	76	79	75	76	84	75	92	92	93

Det vil ses, at der for de tre undersøgte år er tale om ret store udsving, og at der i enkelte tilfælde er tale om provinslønninger, som lå over hovedstadslønningen, mens provinslønningen som hovedregel var lavest. Forskellen i de tre år afviger ikke væsentligt fra tallene for funktionærerne under ét. For de med stjerne mærkede stillingsgrupper er lønnen ved statsansættelse på overenskomstbasis uafhængig af arbejdsstedets geografiske beliggenhed.

3. Geografiske forskelle i leveomkostninger.

I. Danmarks statistiks forbrugsundersøgelse i 1966.

Det seneste materiale til belysning af forbrugets sammensætning indeholdes i Danmarks statistiks forbrugsundersøgelse fra 1966. Hovedresultaterne, der er offentliggjort i Statistiske Efterretninger 1968, nr. 52, er opdelt på hovedstadsområdet (defineret som København, Frederiksberg, Gentofte samt hovedstadens ni forstadskommuner og ti omegnskommuner), provinsbyer med forstæder (tilsyneladende defineret på praktisk taget samme måde, som det er gjort ved stedtillægsklassificeringerne) og landkommuner med en sammenhængende bebyggelse med mindst 250 indbyggere. Rene landdistrikter er således ikke medtaget, og definitionen af landkommuner, der er inddraget i undersøgelsen, adskiller sig en del fra den i huslejestatistikken m. v. anvendte definition på bymæssig bebyggelse.

Undersøgelsen omfatter lønmodtagerhusstande, således at en forskel mellem forbrugsudgiftsniveauerne i de forskellige geografiske områder afspejler ikke alene forskelle i de prisbestemte leveomkostninger samt eventuelle

lønforskelle, der ikke er begrundet i afvigende leveomkostninger, men f. eks. også eventuelle forskelle i lønmodtagergruppernes sammensætning i de enkelte dele af landet.

Man kunne også tænke sig, at der var forskelle i det omfang, i hvilket andre af husstandens medlemmer end dennes hovedperson har lønnet beskæftigelse. Det er imidlertid oplyst, at der ikke er tale om store forskelle i så henseende mellem de tre områder.

Undersøgelsens hovedresultat kan for så vidt angår geografiske forskelle i forbrugsudgifternes størrelse sammenfattes således:

Samlede udgifter.

(Incl. personlige skatter men excl. opsparing)

	Hovedstads- området	Provinsbyer med forstæder	Landkom- muner med bymæssig bebyggelse
	(i)	(2)	(3)
kr.	41.830	34.568	30.838
De samlede ud- gifter i procent af (1)	100,0	82,6	73,7

Det vil ses, at der er betydelig forskel i udgiftsniveauet mellem hovedstadsområdet og provinsen og noget mindre forskel mellem provinsbyer med forstæder og landkommuner med bymæssig bebyggelse.

2. Forsøg på videregående opdeling efter forbrugsudgiftsniveau.

1. Fra Danmarks statistik er modtaget en mere detaljeret geografisk opdeling af lønmodtagergrupperne. På grundlag heraf kan foretages følgende opstilling:

*Samlede udgifter for samtlige lønmodtagere.
(Incl. personlige skatter men excl. opsparing)*

	København, Frederiksberg og Gentofte	København- omegn- kommuner	Større byer		Mindre byer		Landkommuner med bymæssig bebyggelse	
			i Jylland	på Øerne	i Jylland	på Øerne	i Jylland	på Øerne
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De samlede udgifter i procent af (1)	100,0	112,1	86,9	81,8	83,4	88,1	71,4	84,3

Der kan være grund til at gøre opmærksom på, at den del af husstandsindkomsten, der skyldes andre husstandsmedlemmer end hovedpersonen, svinger mellem 13 pct. af den samlede husstandsindkomst i Jyllands mindre byer til 18,7 pct. i landkommuner med bymæssig bebyggelse på øerne.

Det vil af den foranstående tabel ses, at forbrugsudgifterne er størst i Københavns omegnskommuner, en hel del lavere i de tre egentlige hovedstadskommuner, atter en hel del lavere i de mindre byer på øerne; derefter er der nogenlunde jævnt fald i forbrugsudgifterne fra område til område, dog at de samlede forbrugsudgifter i landkommuner med bymæssig bebyggelse i Jylland er væsentligt lavere end de øvrige. Dette sidste forhold kan i nogen grad hænge sammen med det oven for nævnte: at der i dette område er konstateret forholdsvis lave indtægter hos andre husstandsmedlemmer end dennes hovedperson.

2. På grundlag af det nedenfor nærmere omtalte supplerende materiale er udarbejdet et index for leveomkostningsniveauet i en række provinsbyer m. v.

3. For så vidt angår priser på føde- og drikkevarer samt enkelte andre varer og tjenesteydelser har Danmarks statistik indtil januar 1967 forud for reguleringspristallets beregning indsamlet oplysninger i knap 200 kommuner over hele landet. Disse oplysninger er offentliggjort kvartalsvis af Danmarks statistik; det må understreges, at prisoplysningerne tilvejebringes med det formål at belyse forskydninger i priserne og ikke de faktiske prisforhold i de enkelte kommuner. På grundlag af de omhandlede prisoplysninger i de fire kvartalsmåneder i finansåret 1966-67 har Danmarks

statistik udarbejdet et materiale, der på samme måde som anført for arbejderlønningerne, jfr. ovenfor, gør det muligt at beregne de enkelte kommuners prisniveau på fødevarer m. v. i forhold til landsgennemsnittet. Det viser sig, at der for føde- og drikkevarer m. v. er betydeligt større ophobning omkring gennemsnittet end for løn oplysningerne, mens fordelingen ligesom for lønoplysningernes vedkommende — omend i stærkt afdæmpet form — er skæv. I 62 pct. af kommunerne afveg gennemsnittet mindre end 2V2 pct. fra landsgennemsnittet, og i 99 pct. af kommunerne var afvigelsen mindre end 7V2 pct. fra landsgennemsnittet. Knap 57 pct. af kommunerne lå under gennemsnittet.

Prismaterialet dækker et forbrugsudsnit, der i 1966-undersøgelsen udgjorde i alt omkring en fjerdedel af de samlede husstandsudgifter.

4. For så vidt angår boligudgiften findes ikke tilsvarende oplysninger af ny dato, men til brug ved den sidste stedtillægsrevision pr. 1. april 1964 foretog det statistiske departement en beregning af den gennemsnitlige husleje i to- og treværelseslejligheder i hovedstaden, provinsbyer og bymæssige bebyggelser med mere end 1400 indbyggere. Foretages også for dette materiale en beregning af de procentvise afvigelser i forhold til et landsgennemsnit, konstateres stor spredning omkring dette gennemsnit: Kun fire kommuner lå lige omkring gennemsnittet; hovedstadskommunerne og tre andre kommuner lå ca. fem pct. over; hovedstadens forstadskommuner samt Nordborg, Humlebæk og Lillerød lå 10—70 pct. over gennemsnittet. Provinsbyerne og de bymæssige bebyggelser lå spredt ned til 50 pct. under gennemsnittet; de største ophobninger (i alt 40 byer og bebyggelser) konstateres for huslejer 30—35 pct. under landsgennemsnittet.

5. Som mål for de personlige skatter har man som omtalt tidligere hidtil anvendt

LO har i begyndelsen af 1968 indledt en undersøgelse af fødevarepriser i 33 systematisk udvalgte byer. De offentliggjorte foreløbige resultater af undersøgelsen i februar-april 1968 synes at tegne et billede af ret nøje overensstemmelse med den ovenfor omtalte undersøgelses resultater.

Det vil ses, at vægtfordelingen mellem de enkelte udgiftsgrupper er noget afvigende inden for de otte områder. Yderpunkterne dannes af hovedstadens forstadskommuner og landkommuner med bymæssige bebyggelser i Jylland, idet hovedstadens forstadskommuner havde de forholdsvis højeste udgifter til husleje og skat, mens fødevareudgiften vejede relativt mindst; omvendt vejede fødevareudgiften tungest og skatteposten mindst i landkommuner med bymæssige bebyggelser i Jylland.

De undersøgte lønmodtagerhusstandes udgifter til fødevarer m. v., husleje og skat androg i alt lidt over halvdelen af de samlede husstandsudgifter. For så vidt angår den resterende del af udgifterne er der ikke foretaget nogen anvendelig geografisk prisundersøgelse. Det kan imidlertid i den foreliggende sammenhæng være af interesse at opdele restudgifterne i (a) udgifter, for hvilke priserne er de samme overalt i landet, (b) udgifter, der som nærmere omtalt i det statistiske departements oplandsundersøgelse fra 1960 er nogenlunde ens inden for de enkelte handelsområder (eller -distrikter), samt (c) udgifter — hovedsagelig til serviceydelser — som i det væsentlige er bestemte af lønniveauet på egnen. Grænsen mellem disse tre grupper må naturligt være noget flydende. Som typiske eksempler på ydelser, for hvilke prisen er praktisk taget den samme over hele landet, kan nævnes tobaksvarer, bøger, aviser (i den forstand, at samme avis koster nogenlunde det samme overalt i landet, hvorimod der er betydelig prisforskel for aviser, som udgives i de enkelte byer), telefon, porto m. v., radio- og fjernsynslicenser, medicin samt benzin, olie m. v.

På en række varer findes vejledende priser, der ofte fastsættes for landet som helhed, og den lokale konkurrence vil da være bestemmende for, hvorvidt og i så fald i hvilket omfang der sker afvigelse fra listeprisen. Kædeforretninger, der i stigende grad trænger frem i provinsen, samt brugsforeningerne holder i vid udstrækning ens priser over hele landet. Det fremgår af nogle af monopoltilsynet i 1964 foretagne undersøgelser af priserne på radio- og TV-modtagere samt på køleskabe, vaskemaskiner ni. v. (de såkaldte hårde hvidevarer), at der fra forretning til forretning kan være betydelige prisforskelle, men at det er

vanskeligt at udlede noget mønster for prisvariationerne. Kædeforretningerne — især i radiobranchen — synes dog gennemgående at fastsætte priser (ens for alle udsalg) i underkanten af de øvrige forhandlers priser. Der synes ej heller at være større forskel i finansieringsomkostningerne ved afbetalingskøb. For visse varer, f. eks. brugte motorkøretøjer, ligger priserne i provinsen gennemgående højere end priserne på de tilsvarende varer i hovedstaden. Det kan i denne forbindelse bemærkes, at i bilbranchen er finansieringsomkostninger ved afbetalingskøb gennemgående lavere i provinsen end i hovedstaden.

Som typiske ydelser, der koster nogenlunde det samme for samme kvaliteter inden for de enkelte handelsområder (-distrikter), kan nævnes møbler, sengeudstyr m. v., service, læge- og tandlægekonsultation, husholdningsredskaber, beklædning, fodtøj, motorkøretøjer samt person- og indboforsikringer.

Som typiske ydelser, hvis pris er bestemt af lønniveauet på egnen, kan nævnes rengøring og hushjælp i øvrigt samt størstedelen af den personlige pleje.

På grundlag af forbrugsundersøgelsen i 1966 forekommer det rimeligt at skønne, at 20—25 pct. af de samlede forbrugsudgifter kan henføres til gruppen af varer, hvis prisniveau i det væsentlige er ens over hele landet.

Varer med »handelsområdebestemte« priser er noget vanskeligere at afgrænse på grundlag af forbrugsundersøgelsens tal, idet grupperingens enkelte poster også omfatter f. eks. reparationsudgifter og andre udgifter, der er overvejende lønbestemte. Afgrænsningen kan derfor kun foretages rent skønsmæssigt; gruppen må antages at omfatte noget under 20 pct. af samtlige forbrugsudgifter.

Endelig kan omkring 8 pct. af udgifterne karakteriseres som altovervejende lønbestemte.

Da der ikke foreligger fornødne oplysninger om de »handelsområdebestemte« priser, er det i de følgende beregninger forudsat, at de på det nærmeste er ens over hele landet.

7. Der er herefter opstillet et index for de samlede leveomkostninger i de købstæder m. v., for hvilke der foreligger oplysninger om såvel lønninger som priser på fødevarer m. v., husleje og personlige skatter. Oplysningerne er vejede sammen ved hjælp af den skønnede vægtfordeling i København, Frederiksberg, Gentofte:

	pet.
Fødevarer m. v.	24,1
Husleje	7,0
Personlige skatter.	19,2
Varer m. v. med ensartede priser over hele landet	41,7
Ydelser med lønbestemte priser.	8,0
	<u>100,0</u>

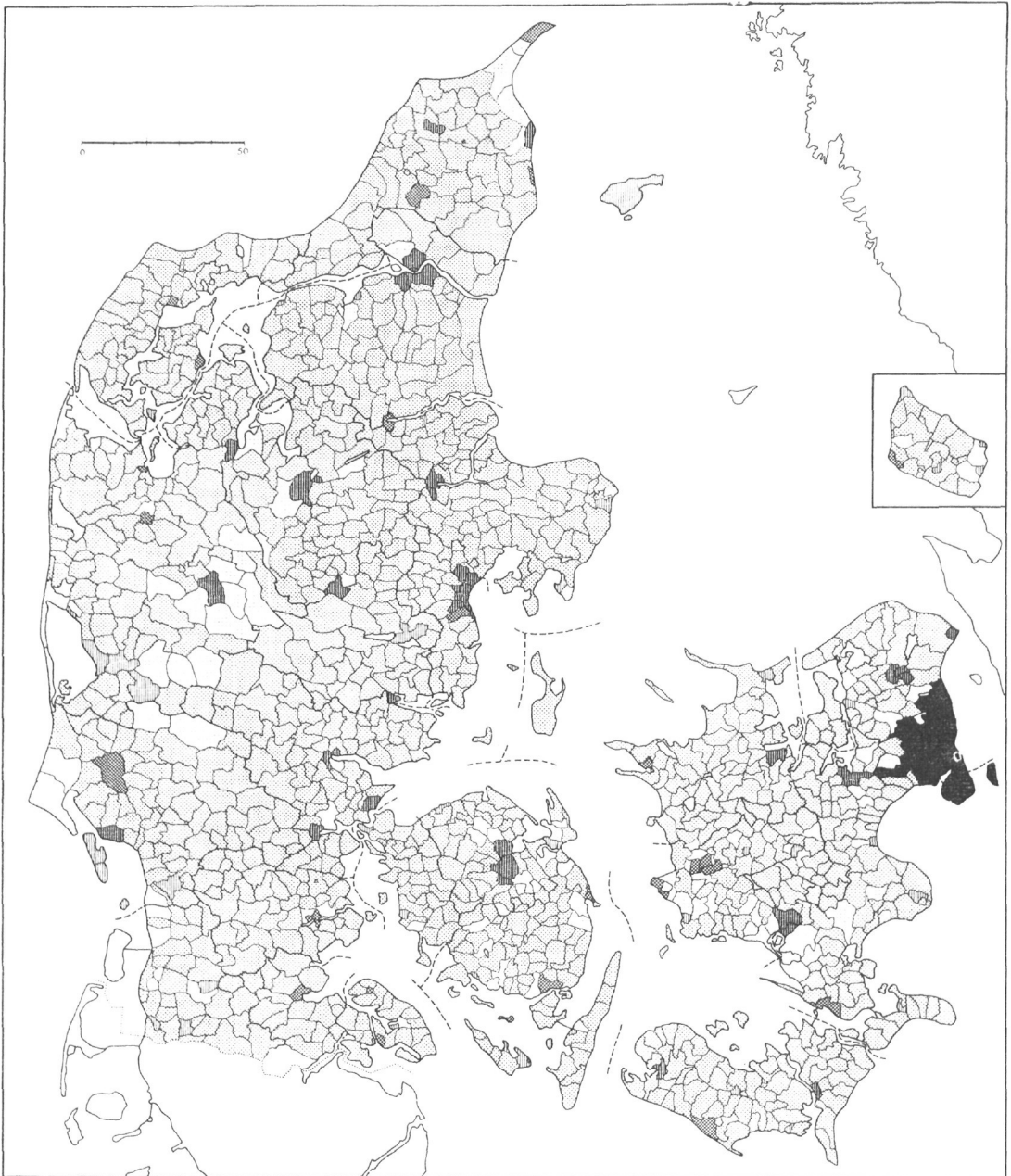
Det bemærkes, at der kun fremkommer afvigelser på omkring en procent fra de i underbilag 3 gengivne indextal, såfremt man i stedet for vægtfordelingen i hovedstaden anvendte en af de to yderfordelinger: Fordelingen i hovedstadens forstadskommuner eller fordelingen i landkommuner med bymæssige bebyggelser i Jylland.

Af praktiske grunde er oplysningerne om

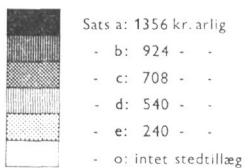
fødevarerpriser m. v., husleje og personlige skatter for Københavns kommune sat lig 100, og de enkelte byers niveau er sat i forhold hertil.

I underbilag 3 er til sammenligning anført lønindex for såvel faglærte som ikke-faglærte arbejdere; ved beregningen af disse er lønoplysningerne for hovedstadsområdet sat lig 100.

Som hovedresultater af indexberegningerne synes det at kunne fastslås, dels at det ikke i væsentlig grad påvirker opstillingen af leveomkostningsindex, hvilken af de foreliggende vægtfordelinger der anvendes, delo at der er ret nøje overensstemmelse mellem leveomkostningsindex og lønindex, dog således at udsvingene i leveomkostningsindex er en del mindre end i lønindex.



Stedtillægsklassificeringen pr. 1.april 1964



De 113 kommuner, for hvilke der er fastsat to eller tre stedtillægssatser, er på **kortet** markeret med den laveste af de **anvendte** satser.

Fortegnelse over de 113 sognekommuner med mere end een stedtillægssats.

<i>Roskilde amtsrådsreds.</i>	Anvendte satser.	<i>Maribo amtsrådsreds.</i>	Anvendte satser
Himmelev	b - e	Nebbelinge-Sædinge	c - e
Hvedstrup-Fløng	b - e	Ringsebølle	c - e
Reerslev-Vindinge	d - e	Sakskøbing landsogn	d - e
		Skelby-Gedesby	d - e
		Tingsted	c - e
<i>Frederiksborg amtsrådsreds.</i>		<i>Svendborg amtsrådsreds.</i>	
Asminderød-Grønholt	c - d - e	Avnslev-Bovense	c - e
Farum	c - e	Diernæs	d - e
Harløse	b - e	Egense	c - o
Hundested	d - e	Hjulby (Nyborg landsogn)	c - e
Karlebo	d - e	Skrøbelev	d - e
Kregme-Vinderød	d - e	Svanninge	d - e
Lillerød	c - e	Tved	c - e
Oppe-Sundby	d - e		
Søborg-Gilleleje	d - e	<i>Odense amtsrådsreds.</i>	
Tikøb	b - d - e	Allese-Næsbyhoved Broby	b - d - e
		Pårup	b - e
<i>Holbæk amtsrådsreds.</i>		Sanderum	b - e
Butterup-Tuse	b - e		
Højby	d - e	<i>Assens amtsrådsreds.</i>	
Raklev	c - e	Gamtofte	d - e
Sdr. Asminderup-Grandløse	d - e	Kavslunde	d - e
Tømmerup	c - e	Vejlby-Strib	d - e
Årby	c - e		
<i>Sorø amtsrådsreds.</i>		<i>Vejle amtsrådsreds.</i>	
Benløse	d - e	Brande	c - e
Eggeslevmagle	d - o	Eltang-Sdr. Vilstrup	b - o
Haslev-Frerslev	d - e	Harte-Nr. Brandrup	d - e
Lynge	d - e	Hatting-Torsted	b - e
Slots Bjergby-Sludstrup	d - o	Hornstrup	b - d - e
		Hover	b - e
<i>Præstø amtsrådsreds.</i>		Skibet	b - e
Fladså	d - o	Tyrsted-Uth	d - e
Herfølge	d - e	Vinding	d - o
Skibinge	d - e		
Stegede landsogn	d - e	<i>Skanderborg amtsrådsreds.</i>	
		Hammel-Voldby-Søby	d - e
<i>Bornholms amtsrådsreds.</i>		Vær-Nebel	b - e
Knudsker	c - d - e		
Åker	d - e		

Århus amtsrådsreds.

Anvendte satser

Brabrand-Sdr. Årlev	b - e
Holme-Tranbjerg	b - c
Odder	de

Randers amtsrådsreds.

Galten-Vissing	d - e
Hjortshøj-Egå	d - e
Kristrup	b - e
Mariager landsogn	d - e

Ålborg amtsrådsreds.

Hadsund	d - e
Strandby-Farsø	d - e
Øls-Hørby-Døstrup	c - e
Års	d - e

Hjørring amtsrådsreds.

Børglum-Furreby	d - e
Horne-Asdal	d - e
Skt. Hans-Skt. Olai	b - d - e
Volstrup	c - d - e

Thisted amtsrådsreds.

Fjerritslev	d - e
Thisted landsogn	c - e
Tilsted	d - e

Viborg amtsrådsreds.

Asmild-Tapdrup	b - e
Bjerringbro	d - e
Funder	b - e
Hornbæk-Tånum	b - e
Kjellerup	d - e
Langå-Torup-Sdr. Vinge	d - e

Ringkøbing amtsrådsreds.

Egvad	d - e
Gellerup	d - o

Anvendte satser

Gimsing	c - e
Ikast	c - o
Måbjerg	c - o
Nørlem	d - o
Nr. Vium-Herborg	d - e
Rindum	d - o

Ribe amtsrådsreds.

Bramminge	d - e
Brørup	d - e
Folding	d - e
Grindsted	d - o
Guldager	b - e
Seest	b - e
Vamdrup	d - e
Vejen	d - e
Ølgod	d - o

Haderslev amtsrådsreds.

Gl. Haderslev	c - o
Toftlund	d - e
Tyrstrup	d - e
Vojens	d - e

Åbenrå amtsrådsreds.

Bov	d - o
Gråsten	d - e
Rise	d - e

Sønderborg amtsrådsreds.

Dybbøl	c - e
Havnbjerg	d - e
Pøl	c - e

Tønder amtsrådsreds.

Højer landsogn	d - e
Skærbæk	d - e
Tinglev	d - e

Underbilag 3.

	Index for leveomkost- ninger	Lønindex for ikke-faglærte arbejdere	faglærte arbejdere		Index for leveomkost- ninger	Lønindex for ikke-faglærte arbejdere	faglærte arbejdere
København	100,0	100,0	100,0	Randers	90,7	81,8	81,7
Køge	98,0	97,7	91,6	Ålborg	93,3	83,6	87,0
Roskilde	101,5	101,9	92,9	Løgstør	88,9	71,6	75,7
Frederikssund ..	98,4	97,2	102,7	Nr. Sundby	93,4	84,5	81,3
Frederiksværk ..	98,7	100,0	85,1	Brønderslev ...	90,9	77,8	80,
Helsingør	98,3	98,3	93,6	Frederikshavn ..	92,0	79,3	84,6
Hillerød	97,8	93,8	92,4	Hjørring	91,0	76,2	74,5
Holbæk	94,7	83,1	84,6	Skagen	91,6	78,5	76,1
Kalundborg ...	93,8	82,5	84,2	Sæby	93,6	84,5	76,1
Nykøbing S. ...	90,0	75,1	74,7	Nykøbing M. ..	92,8	83,7	74,4
Korsør	97,3	96,6	84,6	Thisted	89,2	74,8	72,1
Ringsted	92,8	83,0	84,0	Skive	91,3	81,7	78,9
Skelskør	91,7	83,8	81,2	Viborg	90,8	81,2	77,8
Slagelse	91,9	83,5	81,4	Herning	95,1	88,0	84,9
Sorø	89,5	78,7	74,2	Holstebro	91,1	82,7	79,3
Næstved	92,1	82,7	86,6	Lemvig	89,5	80,5	74,9
Stege	87,3	76,3	74,7	Ringkøbing	89,4	74,1	75,3
Vordingborg ...	92,1	81,3	81,4	Struer	92,3	83,6	82,9
Nexø	88,6	74,6	77,1	Skjern	90,8	76,8	77,5
Rønne	92,6	80,8	77,4	Esbjerg	94,1	85,8	82,7
Maribo	89,8	74,9	74,4	Ribe	91,9	83,1	78,3
Nakskov	92,4	80,7	81,8	Varde	93,5	87,6	80,1
Nykøbing F. ...	92,3	78,9	77,7	Haderslev	89,5	77,3	78,3
Rødby	88,8	71,9	81,6	Åbenrå	91,2	80,5	87,9
Sakskøbing	91,0	78,3	76,0	Sønderborg	91,8	80,9	84,2
Fåborg	91,1	83,4	73,5	Tønder	91,6	80,6	80,4
Nyborg	91,7	83,4	81,0	Haslev	92,6	83,5	81,7
Rudkøbing	88,5	75,6	68,3	Odder	90,0	79,1	87,0
Svendborg	89,7	79,0	78,8	Hadsund	86,8	72,6	69,4
Bogense	89,4	77,9	73,1	Grindsted	89,0	73,8	74,0
Kerteminde	91,7	85,8	81,1	Vejen	90,7	77,3	79,9
Odense	95,4	85,7	89,3	Frederiksberg ..	99,4	100,0	
Assens	90,6	77,3	76,7	Gentofte	99,8	100,0	
Middelfart	91,7	80,7	80,6	Tårnby	102,9	100,0	
Fredericia	95,1	88,9	86,5	Gladsaxe	103,5	100,0	
Kolding	92,4	82,7	81,3	Lyngby-Tårnbæk .	102,4	100,0	
Vejle	91,4	83,6	80,7	Glostrup	100,8	100,0	
Horsens	91,4	82,5	80,0	Søllerød	101,6	100,0	
Silkeborg	91,8	81,0	85,1	Birkerød	102,1	100,0	
Skanderborg ...	90,8	79,8	79,5	Hørsholm	101,2	100,0	
Århus	94,5	86,4	89,1				
Grenå	89,5	80,2	75,9	Ikke-vejet gen-			
Hobro	91,5	81,4	80,7	nemsnit	93,2	84,3	83,1

Undervisningsministeriets udkast til særbestemmelser
om tjenestemænd i folkeskolen i forbindelse med denne tjenestemandss-
gruppes inddragelse under samme lov som statens tjenestemænd,
jfr. betænkningens kapitel 9, afsnit 1.

*Særbestemmelser om tjenestemænd
i folkeskolen.*

§ 00. Det fastsættes ved lov, hvilke tjenestemænd i folkeskolen der udnævnes af de kommunale myndigheder, og i hvilke tilfælde afsked kan meddeles disse tjenestemænd af de kommunale myndigheder.

Stk. 2. For folkeskolens tjenestemænd fastsætter undervisningsministeren de nærmere regler eller træffer endelig afgørelse vedrørende de forhold, som omhandles i § 5, stk. 6, § 6, stk. 2 og 3, og § 8, stk. 2. Endvidere fastsætter undervisningsministeren regler vedrørende tjenestefrihed og nedsat tjenestetid i anledning af folkeskolelæreres videre uddannelse, jfr. § 48, stk. 2 og 4.

Stk. 3. Under forhør i forbindelse med disciplinær undersøgelse mod en tjenestemand i folkeskolen har enhver lærer, der er ansat i folkeskolen, samt kommunal-

bestyrelsens, skolekommissionens, skolenævnets og skoledirektionens medlemmer pligt til at give møde under forhørene og afgive forklaring.

Stk. 4. Undervisningsministeren er bemyndiget til at godkende, at de på enkelte kommuners skoleplaner optagne bestemmelser om kommunale løntillæg til folkeskolens tjenestemænd opretholdes indtil videre.

Stk. 5. En kommune kan med undervisningsministerens tilslutning bestemme, at der skal knyttes tjenestebolig til en skolelederstilling i tilfælde, hvor dette ville være i overensstemmelse med de inden for stats-tjenestemandsområdet gældende regler for tildeling af tjenestebolig.

Stk. 6. Lærere, der ved denne lovs ikrafttræden har tjenestebolig, bevarer retten hertil, så længe de er ansat i den stilling, hvortil boligen er knyttet.

Bemærkninger til forslag om særbestemmelser om tjenestemænd i folkeskolen.

Tjenestemandskommissionens udvalg IV vedrørende tjenestemænd i folkeskolen har i den i **betænkningen** gengivne redegørelse stillet forslag om, at den hidtidige ordning, hvorefter ansættelsesvilkårene for lærere i folkeskolen er fastsat i en særlig **lærerlønningslov**, ændres, således at bestemmelserne om løn- og øvrige ansættelsesvilkår samles i en fælles lov, **gældende** for tjenestemænd både i staten og i folkeskolen. Det har dog herved været en **forudsætning** for udvalget, at der i tjenestemandssloven optages sådanne særbestemmelser vedrørende folkeskolens **lærere**, som må anses for

nødvendige under hensyn til lærernes særlige ansættelsesforhold, ligesom udvalget har anført, at der samtidig bør ske en overførelse til folkeskoleloven af visse bestemmelser i lærerlønningsloven, der ikke vedrører lærernes ansættelsesvilkår, men som det fortsat vil være nødvendigt at opretholde som lovbestemmelser.

I overensstemmelse hermed stilles der forslag om, at der i udkastet til tjenestemandsslov optages de nedenfor omtalte særbestemmelser for tjenestemænd i folkeskolen.

Til stk. 1.

Ifølge bestemmelserne i § 18, stk. 4, og § 38, stk. 5, i lovbekendtgørelse af 22. februar 1962 om det kommunale skolevæsens styrelse og tilsyn (skoletilsynsloven) er ansættelsesretten til lærerstillinger i folkeskolen — bortset fra stillinger, der besættes af kongen — henlagt til skoledirektionerne for landkommunernes vedkommende og til kommunalbestyrelserne for købstæderne og de hermed i henseende til skolestyret ligestillede kommuners vedkommende, for de sidstnævnte dog efter godkendelse af undervisningsministeren.

Beføjelsen til at afskedige lærere er efter skoletilsynslovens § 40 henlagt til den ansættende myndighed. Undervisningsministeren foretager dog efter denne lovbestemmelse afskedigelse efter ansøgning med pension af en lærer på grund af svagelighed og uansøgt afskedigelse med eller uden pension af en lærer, der ikke gør fyldest i sin stilling.

Uanset om denne kompetencefordeling ændres i forbindelse med de forestående ændringer i kommunestrukturen, bør kompetencen på dette område som hidtil være reguleret ved lov, idet man finder, at så væsentlige beføjelser for kommunerne som retten til ansættelse og afskedigelse af tjenestemænd i folkeskolen som den kommunale skole ikke bør udledes af administrativt fastsatte bestemmelser, der udstedes i henhold til lovudkastets §§ 3 og 26, stk. 2. Ved den foreslåede bestemmelse opretholdes således gyldigheden af de ovenfor nævnte regler i skoletilsynsloven.

Til stk. 2.

De gældende bestemmelser om opslag af folkeskolens stillinger, der er fastsat såvel i lærerlønningsslovens § 4, stk. 1-2, som i skoletilsynslovens §§ 38 og 39, indeholder udførlige regler om fremgangsmåden og giver undervisningsministeren bemyndigelse til at dispensere fra kravet om opslag. Under hensyn til folkeskolens særlige forhold forekommer det mest hensigtsmæssigt, at de nærmere regler om fremgangsmåden ved opslag, der ifølge lovudkastets § 5, stk. 6, skal fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, for folkeskolens vedkommende fortsat fastsættes af undervisningsministeren.

I lærerlønningsslovens § 42 er fastsat særlige betingelser for ansættelse i visse lærerstillinger samt regler om undervisningsvirksomhed, der efter undervisningsministerens bestemmelse kan træde i stedet for aspiranttjeneste.

Regler herom må fremtidig fastsættes administrativt, og beføjelsen hertil foreslås henlagt til undervisningsministeren, således at bestemmelserne i lov-

udkastets § 6, stk. 2 og 3, ikke bringes til anvendelse på folkeskolens tjenestemænd.

I henhold til skoletilsynslovens §§ 6, stk. 9, og 12, pkt. 12, fremsendes ansøgninger fra en lærer om stillinger gennem skolekommissionen (eller skolenævnet) og kommunalbestyrelsen — for købstadsordnede skolars vedkommende med påtegning af skoleinspektøren, eventuelt tillige stadsskoleinspektøren eller skoledirektøren. Læreren har ret til gennem en afskrift at blive gjort bekendt med de af skoleinspektøren, stadsskoleinspektøren, skoledirektøren, skolekommissionen (eller skolenævnet) og kommunalbestyrelsen givne påtegninger.

Under hensyn til folkeskolens karakter som kommunal skole finder man det rigtigst, at administrative regler om forfremmelsessagers behandling kan fastsættes af undervisningsministeren uden den i lovudkastets § 8, stk. 2, foreskrevne forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

For så vidt angår lovudkastets § 48, stk. 2 og 4, bemærkes, at undervisningsministeren i henhold til lov af 8. juni 1966 om uddannelse af lærere til folkeskolen §§ 22-25 er bemyndiget til at fastsætte regler om ydelse af fri vikar under en lærers fravær som følge af videre uddannelse samt regler om nedsat tjenestetid uden lønafkortning under videre ildannelse. For at undgå konflikt med disse bestemmelser foreslås det, at beføjelsen til at fastsætte bestemmelser om tjenestefrihed og nedsat tjenestetid i anledning af folkeskolelæreres videre uddannelse henlægges til undervisningsministeren.

Til stk. 3.

Under tjenstligt forhør imod en lærer i folkeskolen er efter lærerlønningsslovens § 13, stk. 5, andre lærere, kommunalbestyrelsens, skolekommissionens og skoledirektionens medlemmer pligtige på forlangende at lade sig afhøre.

Da man ikke finder tilstrækkelig anledning til at fastslå en vidnepligt for personer ansat i statens tjeneste i sager mod folkeskolelærere, foreslås det at undtage folkeskolens lærere fra bestemmelsen i lovudkastets § 21, stk. 4, 1. pkt., således at man i stedet i en særbestemmelse opretholder de ovenfor nævnte regler. Samtidig finder man det rigtigst at udvide vidnepligten til at omfatte medlemmer af skolenævn.

Til stk. 4.

1 henhold til lærerlønningsslovens § 36 kan undervisningsministeren efter indstilling fra kommunalbestyrelsen for en kommunes hele skolevæsen eller dele deraf godkende højere lønninger

end de i lærerlønningsloven fastsatte (kommunale løntillæg). Disse tillæg kan dog ikke medføre nogen forhøjelse af statens udgifter til lærerlønninger, ligesom de ikke kommer i betragtning ved pensionsberegningen.

Godkendelser i henhold til denne bestemmelse er meddelt til Frederiksberg kommune, til størstedelen af kommunerne i Københavns amtsrådskreds samt til 3 kommuner i Frederiksborg amt eller til i alt 21 kommuner. Gennem ydelse af disse kommunale tillæg er den samlede lønning til lærerne som hovedregel blevet af samme størrelse som den for Københavns skolevæsen gældende.

Kommissionens udvalg IV har givet udtryk for, at der principielt bør gælde samme lønordning for alle lærere i folkeskolen, således at der ydes ensartede lønninger til lærerne; inden for samme gruppe uanset ansættelsessted alene med den undtagelse, som følger af stedtillægsordningen. Da udvalget endvidere finder, at der bør gælde samme principper for lønfastsættelse og lønregulering inden for folkeskolens område som inden for statstjenestemandsområdet, og da den i så henseende foreslåede nyordning bygger på den forudsætning, at en tjenestemand for varetagelsen af sin stilling kun kan oppebære sådan lønning, som er fastsat ved aftale, linder udvalget det ikke uden betænkelighed at opretholde en ordning, hvorefter der uden for den aftalte løn ydes visse af folkeskolens lærere særligt tillæg for det med deres stillinger forbundne arbejde.

På denne baggrund har udvalget overvejet muligheden af at ophæve adgangen til ydelse af de omhandlede kommunale løntillæg, men har dog ikke fundet det rimeligt at udelukke denne adgang, så længe Københavns kommunes lærere oppebærer højere løn end lærerne i tilsvarende stillinger i folkeskolen.

Udvalget har imidlertid fremhævet, at den omhandlede ordning ikke bør udvides til at omfatte andre kommuner end dem, der nu yder kommunale løntillæg med undervisningsministeriets godkendelse, samt at der bør påbegyndes en tilnærmelse mellem lærerlønningerne i de kommuner, der for tiden yder kommunale tillæg, og i folkeskolen i øvrigt.

Under hensyn hertil stilles der forslag om, at undervisningsministeren bemyndiges til at godkende, at de nuværende skoleplansbestemmelser om kommunale løntillæg opretholdes indtil videre.

Det er herved forudsat, at der som foreslået i udvalgets redegørelse foretages en revision af disse tillæg i forbindelse med den nye lønordnings gennemførelse, og at aftrapning og eventuelt bortfald

af tillæggene finder sted i det omfang, der ved fremtidig lønregulering måtte vise sig mulighed herfor, eller såfremt lønniveauet for lærere i Københavns kommune måtte tilsige en nedsættelse eller bortfald af tillæggene.

Til stk. 5 og 6.

Ifølge lærerlønningslovens § 25 tillægges der lærere ved landsbyordnede skoler tjenestebolig, medens der for andre lærere kan indrettes tjenestebolig. Endvidere kan undervisningsministeren med tilslutning fra pågældende kommunalbestyrelse bestemme, at der ved nyopførte skoler i købstadskommuner indrettes tjenestebolig for lederen. Bestående tjenesteboliger ved købstadskoler må kun nedlægges, når det er nødvendigt af hensyn til skolens tarv, og undervisningsministeren giver samtykke hertil. Endelig kan undervisningsministeren dispensere fra kravet om indretning af tjenestebolig, når tilvejebringelse af bolig er forbundet med særlige vanskeligheder.

Som anført i den af udvalg IV afgivne redegørelse blev der ved lov nr. 167 af 11. maj 1966 i om ændring af lærerlønningsloven gennemført en ! lønmæssig ligestilling af lærerne ved de landsby- j ordnede skoler og lærerne ved de købstadordnede ! skoler. Ved forelæggelsen af forslaget til denne lov udtalte undervisningsministeren, at en væsentlig forudsætning for at kræve tjenesteboliger stillet til rådighed for landsbylærerne ville bortfalde med gennemførelsen af den nævnte lønmæssige lige- stilling, man at det måtte anses for rigtigst, at problemet blev taget op til behandling i tjenestemandskommissionen under hensyntagen til de regler, der gælder for tjenesteboliger til statens tjenestemænd.

I den af folketingets lønningsudvalg afgivne betænkning over lovforslaget udtaltes det, at tjenesteboligordningen for landsbylærere efter udvalgets opfattelse burde revideres, men udvalget fandt ikke tilstrækkelig anledning til at søge gennemført en ændring på daværende tidspunkt, idet man kunne tilslutte sig det synspunkt, at spørgsmålet burde tages op til behandling i tjenestemandskommissionen.

Udvalg IV har i sin redegørelse anført, at de regler, der gælder, og som forventes fremtidig at ville komme til at gælde for tildeling af tjenesteboliger til statstjenestemænd, ikke kan begrunde opretholdelsen af pligten for kommunerne til at stille tjenesteboliger til rådighed for lærerne ved de landsbyordnede skoler, ligesom reglerne efter udvalgets opfattelse heller ikke som overvejende hovedregel kan begrunde, at der pålægges samtlige

lærere ved landsbyordnede skoler pligt til at bebo tjenestebolig. Udvalget har derfor foreslået bestemmelsen, hvorefter der skal tillægges lærere ved landsbyordnede skoler tjenestebolig, ophævet og erstattet af en bestemmelse om, at der med undervisningsministeriets tilslutning kan tildeles lærere tjenestebolig i tilfælde, hvor dette ville være i overensstemmelse med de inden for statstjenestemandsområdet gældende regler for tildeling af tjenestebolig. Udvalget har dog forudsat, at de lærere, der ved ændringens gennemførelse har fået tildelt tjenesteboliger, bevarer disse på tjenesteboligvilkår, så længe de forbliver i den stilling, hvortil boligen hidtil har været knyttet.

I overensstemmelse med de synspunkter, som udvalg IV har givet udtryk for, foreslås der optaget

en regel om, at en kommune med undervisningsministerens tilslutning kan træffe bestemmelse om indretning af tjenestebolig til en skoleleder, for så vidt tjenestebolig ville blive oprettet efter den for statstjenestemandsområdet gældende praksis. Herefter vil tilladelse til indretning af tjenestebolig kun kunne forventes meddelt, når hensynet til tjenestens udførelse gør det nødvendigt, at skolelederen også uden for skoletiden skal føre et effektivt tilsyn med skolen, eller når hensynet til tjenestens tarv i andre særlige tilfælde gør tjenestebolig påkrævet.

Der stilles samtidig forslag om, at de lærere, der ved gennemførelsen af nyordningen har tjenestebolig, bevarer retten hertil, så længe de er ansat i den stilling, hvortil boligen er knyttet.

Kirkeministeriets udkast til særbestemmelser for folkekirkens tjenestemand i forbindelse med denne tjenestemandsgroupes inddragelse under samme lov som statens tjenestemænd, jfr. betænkningens kapitel 9, afsnit 1.

Kap. X. Særbestemmelser for folkekirkens tjenestemænd.

§ au. Bestemmelserne i § 11, § 12, stk. 1 og § 14, stk. 2. 1. pkt. gælder ikke for folkekirkens tjenestemænd.

Stk. 2. For folkekirkens tjenestemænd fastsætter kirkeministeren de nærmere regler eller træffer endelig afgørelse vedrørende de forhold, som omhandles i § 5, stk. 6, og § 6, stk. 2.

Stk. 3. Kirkeministeren fastsætter, i hvilket omfang bestemmelsen i § 8, stk. 1. finder anvendelse i folkekirken.

§ ah. En tjenestemand i folkekirken er pligtig i stedet for eller i forbindelse med sin egen stilling at gore midlertidig tjeneste i en stilling, der er sideordnet med eller højere end hans egen.

Stk. 2. Kirkeministeren kan bestemme, at en præst, der udnævnes til andet embede, skal forblive i sit hidtidige embede, indtil genbesættelse kan ske, dog højst i 6 måneder såfremt embedets beliggenhed vanskeliggør betjening ved nabopræster.

§ ae. En tjenestemand i folkekirken har pligt til at underkaste sig sådanne forandringer i hans tjenesteforretningers og ansættelsesområdes omfang og beskaffenhed, der ikke ændrer tjenestens karakter, og som ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anses for passende for ham.

Stk. 2. Hvis betingelserne for i medfør af § 12, stk. 2 eller stk. 3, at pålægge en præst at overtage en anden præstestilling foreligger, kan den pågældende præst tages i betragtning ved besættelsen af de i lov om

menighedsråd § 36 omhandlede embeder, uanset om han i øvrigt opfylder de i denne lovbestemmelse fastsatte særlige betingelser.

§ ad. Efter indstilling fra provst og biskop kan der meddeles en præst afsked, såfremt der mellem præsten og menigheden gennem en årrække har bestået en dybtgående uoverensstemmelse, som betyder en væsentlig hindring for det kirkelige livs trivsel på det pågældende sted.

Stk. 2. En efter stk. 1 afskediget præst er berettiget til at søge andet embede, herunder tillige de i menighedsrådslovens § 36 omhandlede embeder, uanset om han i øvrigt opfylder de i denne lovbestemmelse fastsatte særlige betingelser.

Stk. 3. Bestemmelsen i § 12, stk. 2, jfr. § 13, og § 32 finder tilsvarende anvendelse på præster afskediget efter stk. 1.

§ ae. Adgangen til at indbringe disciplinærsager for de gejstlige domstole berøres ikke af reglerne i denne lov.

Stk. 2. En præst, imod hvem disciplinær undersøgelse er indledet i medfør af § 20, har ret til at forlange undersøgelsen henvist til provsteretten, jfr. herved bestemmelsen i lov om rettens pleje § 21, stk. 2.

Stk. 3. En tjenestemand, hvis sag er indbragt for provsteretten, er berettiget til at møde med forsvarer ved retten. Såfremt han ikke selv antager en forsvarer, træffer retten bestemmelse om, hvorvidt en sådan skal beskikkes. Med hensyn til tjenestemandens udgifter til forsvarer forholdes efter tilsvarende regler som angivet i § 23.

Bemærkninger til lovforslaget.

Til § aa.

Det foreslås, at bestemmelserne i lovforslagets § 11 om konstitution og § 12, stk. 1, om en tjenstemands pligt til at underkaste sig forandringer i hans tjensteforretningers omfang og beskaffenhed ikke skal gælde for folkekirkens tjenstemænd, for hvilke tjenstemænd bestemmelserne i § ab, stk. 1, og § ae, stk. 1, træder i stedet. Om begrundelsen herfor henvises til bemærkningerne til disse bestemmelser.

Endvidere foreslås det, at bestemmelsen i lovforslagets § 14, stk. 2, 1. pkt., hvorefter regler om indretning og vedligeholdelse m. v. af tjensteboliger fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet, ikke skal have virkning for folkekirken. Den alt overvejende del af folkekirkens tjensteboliger, nemlig præstegårdene og tjensteboliger for kirkefunktionærer, hvor sådanne tjensteboliger forefindes, bestyres af menighedsrådene i henhold til bestemmelser i den kirkelige lovgivning, i hvilken forbindelse bemærkes, at også udgifterne vedrørende disse tjensteboliger afholdes af den lokale menighed.

Det er derfor fundet naturligt at bevare beføjelsen til at fastsætte nærmere regler for vedligeholdelse og indretning af folkekirkens tjensteboliger hos kirkeministeren som højeste tilsynsmyndighed med menighedsrådenes virksomhed. Forslag om sådan hjemmel vil blive optaget i det forslag til ændring af lov om folkekirkens lønningsvæsen m. v., som fremsættelsen af nærværende lovforslag vil medføre. Bestemmelsen hører naturligt sammen med de øvrige regler om bestyrelsen af præsteembedernes hjemmemidler.

De gældende bestemmelser om opslag af præsteembeder er givet i menighedsrådslovens § 33 i forbindelse med de særlige regler om besættelse af præsteembeder, som på grund af menighedsrådenes medvirken traditionelt har været optaget i og bør forblive i nævnte lov. Under hensyn hertil foreslås det fastsat, at de nærmere regler om fremgangsmåden ved opslag, der ifølge lovforslagets § 5, stk. 6, skal fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, for folkekirkens vedkommende skal fastsættes af kirkeministeren. Det er meningen for kirkefunktionærstillinger og i øvrigt i det omfang, det er muligt, at lægge de i medfør af § 5, stk. 6, fastsatte regler til grund. Provstestillinger tænkes dog som hidtil undtaget fra opslag.

Det foreslås endvidere, at kompetencen til at

fastsætte undtagelser for folkekirkens vedkommende fra reglen i § 6, stk. 1, tillægges kirkeministeren. Efter nævnte bestemmelse kan første varige ansættelse i en tjenstemandsstilling først ske efter ansættelse på prøve. Undtagelser fra denne bestemmelse vil inden for folkekirken i højere grad være begrundet i den folkekirkelige ordning end i almindelige tjenstemandsprincipper. Det vil således være nødvendigt som hidtil at undtage samtlige præstestillinger, provstestillinger og bispestillinger fra reglen. For præstestillingernes vedkommende er dette begrundet i, at præsterne i deres embedsførelse er uafhængige af menighedsrådene, jfr. menighedsrådslovens § 26, stk. 2, og at menighedsrådene derfor ikke kan føre tilsyn med præsten under prøveansættelsen eller bør bedømme udfaldet af denne. En sådan bedømmelse vil ej heller kunne foretages af en højere kirkelig myndighed, idet denne vil savne mulighed for det fornødne daglige tilsyn, ligesom en sådan ordning vil indebære konfliktmuligheder med bestemmelserne om menighedsrådenes medvirken ved embedernes besættelse og princippet om præsternes forkyndelsesfrihed.

Varig ansættelse som tjenstemand i andre stillinger i folkekirken skal derimod almindeligvis kun kunne ske efter forudgående ansættelse på prøve.

De foran nævnte særlige vanskeligheder ved bedømmelsen af præstegerningen motiverer tillige forslaget om, at det overlades til kirkeministeren at fastsætte, i hvilket omfang § 8, stk. 1, skal finde anvendelse i folkekirken.

Til § ab.

Den foreslåede bestemmelse, der i princippet svarer til reglerne i den nugældende præstelønningslov § 6, adskiller sig fra den almindelige regel om konstitution i § 11 særligt ved, at folkekirkens tjenstemænd skal være pligtige midlertidigt at varetage stillinger også uden for deres ansættelsesområde. Bestemmelse herom nødvendiggøres af, at den hidtidige ordning, hvorefter en tjenstemand i folkekirken udnævnes til et bestemt embede, må påregnes bevaret. Bestemmelsen i § 11 ville ikke åbne mulighed for f. eks. et pmøsteembedes betjening ved nabopræster.

En principiel ændring af ansættelsesområderne for folkekirkens tjenstemænd vil medføre ændring af lov om menighedsråd og har ikke grundlag i den gældende folkekirkelige ordning.

Den i stk. 2 foreslåede bestemmelse svarer til den nugældende præstelønningslovs § 6, stk. 5.

Til g ac.

Bestemmelserne svarer i princippet til lovforslagets § 12, men den foreslåede særrregel for folkekirkens tjenestemænd, der er i overensstemmelse med den i henhold til den nugældende præsteløn - **ningslovs** § 1 fulgte praksis, nødvendiggøres af den særlige karakter, som ansættelsesområderne har inden for folkekirken, jfr. bemærkningerne foran til § ab. Folkekirkens tjenestemænd bør derfor være pligtige at tåle ikke blot en ændring af tjenesteforretningernes omfang og beskaffenhed, men også **en** rimelig udvidelse af ansættelsesområdet, sålænge **forandringen** ikke ændrer tjenestens karakter og ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anses **for** passende for den pågældende.

Bestemmelsen i stk. 2 tilsigter at skabe bedre **mulighed** for genansættelse af en præst, hvis stilling måtte blive nedlagt på grund af ændring af den kirkelige inddeling, eller som af helbredsmæssige **grunde** bliver uegnet til at varetage tjenesten i sin **hidtidige** stilling.

Til § ad.

Efter den nugældende præstelønningslov § 14 kan en præst afskediges efter indstilling fra provst og biskop, såfremt der gennem en årrække mellem præsten og **menigheden** har bestået en dybtgående uoverensstemmelse, som betyder en væsentlig hindring for det kirkelige livs trivsel det pågældende sted.

En bestemmelse af dette indhold indførtes første gang i præstelønningsloven af 1946. Bestemmelsen, der forudsætter, at skylden for uoverensstemmelsen

ikke ensidigt kan placeres hos præsten, og at hans forhold i hvert fald ikke kan medføre afsked i medfør af reglerne om disciplinærforfølgning, har virket efter sin hensigt og foreslås videreført uændret.

En præst, som afskediges efter denne bestemmelse, og som efter den nugældende regel er berettiget til ventepenge, foreslås tillagt ret til embedets lønning i 3 år efter afskedigelsen efter lovforslagets § 32.

Endvidere foreslås det, at en efter stk. 1 afskediget præst, der vil være berettiget til at søge andet præsteembede, også skal kunne søge de i menighedsrådslovens § 36 omhandlede embeder, uanset om han i øvrigt opfylder de i denne bestemmelse fastsatte betingelser, og at han skal være forpligtet **til** at lade sig udnævne til en anden passende præstestilling, efter at spørgsmålet herom har været behandlet i det i henhold til § 13 nedsatte nævn.

Til § ae.

Det foreslås fastsat, at lovforslagets bestemmelser, herunder navnlig bestemmelserne i kap. 4 om disciplinærforfølgning, ikke skal berøre adgangen **til** at indbringe disciplinærsager for de gejstlige domstole efter de derom gældende regler, som ønskes opretholdt.

Bestemmelsens stk. 1 og stk. 2 svarer til bestemmelsen i den nugældende præstelønningslov § 10, stk. 1, idet det dog er fundet naturligt at tilføje en henvisning til lovforslagets § 23 med hensyn til afholdelse af udgifter til forsvarer.