

personaleområdet. Langt den største del af ministeriets klagesager på dette område vedrører afslag på ansættelse som politibetjent på prøve, men ministeriet har eksempelvis også behandlet sager om afslag på ansættelse i politiet som IT-medarbejder, afslag på udsendelse til internationale opgaver, afslag på uddannelsesorlov mv.

Afgørelser i *disciplinærsager* angående politiets (tjenestemandsansatte) kontorpersonale og polititjenestemænd træffes som hovedregel af Rigspolitichefen. Mindre disciplinære forseelser kan dog afgøres af vedkommende politimester (politidirektøren) med rekurs til Rigspolitichefen.

Justitsministeriet behandler i første instans de sager, der skønnes at burde medføre afskedigelse (uansøgt afsked), jf. tjenestemandslovens § 26, mens sager om afskedigelse af personale, der ikke er tjenestemandsansat, behandles af Rigspolitichefen i første instans. I sager om disciplinære forhold, samarbejdsvanskeligheder, utilstrækkelige evner eller uegnethed er det således Rigspolitichefen, der træffer afgørelse om afskedigelse af politibetjente ansat som tjenestemænd på prøve og overenskomstansatte personale.

Rigspolitichefens konkrete afgørelser, herunder også rekursafgørelser, i disciplinærsager og i andre sager om afsked kan i lighed med Rigspolitichefens øvrige konkrete afgørelser påklages til justitsministeren efter det almindelige over-/underordningsprincip.

Rigspolitichefens afgørelser om *aktindsigt i ansættelses- og personalesager* kan ligeledes påklages til Justitsministeriet i henhold til det almindelige over-/underordningsprincip.

## 8.2. Justitsministeriets overvejelser

Sagerne inden for ansættelses- og personaleområdet har det fællestræk, at de i høj grad baserer sig på skøn. Til illustration kan nævnes sager om ansættelse som politibetjent på prøve, hvor Rigspolitichefens afgørelse særligt bygger på vandelskrav, ansøgerens opnåede resultater i forbindelse med optagelsesprøverne, vedkommendes egnethed, som den er kommet til udtryk ved den afsluttende samtale i ansættelsesproceduren, hvor Rigspolitichefens personaleafdeling er repræsenteret, de øvrige i sagen foreliggende oplysninger samt antallet af ledige stillinger. Lignende (skønsmæssige) forhold gør sig på tilsvarende vis gældende for de øvrige konkrete afgørelser på dette område.

Det er på denne baggrund Justitsministeriets opfattelse, at den eksisterende klagemulighed forekommer uhensigtsmæssig. Justitsministeriet lægger herved vægt på, at afgørelserne i disse sager beror på skønsmæssige overvejelser af en sådan karakter, at ministe-

riets grundlag for at foretage en materiel prøvelse i sagerne er yderst begrænset. Hertil kommer, at Rigspolitichefen fungerer som den centrale ansættelses- og personalemyndighed for politiets ikke-juridiske personale, hvilket bl.a. udmønter sig i udformning af personalepolitikker og øvrige generelle retningslinier for politiets personale, hvorfor den eksisterende klageadgang til justitsministeren er mindre velbegrunnet. Endelig vil Rigspolitichefens (endelige) afgørelse kunne indbringes for Folketingets Ombudsmand af den pågældende, ligesom denne efter de almindelige regler om domstolsprøvelse af forvaltningsakter, jf. grundlovens § 63, vil kunne indbringe afgørelsen for domstolene.

Justitsministeriet finder dog ikke, at den nævnte klagebegrænsning bør gælde konkrete afgørelser i disciplinærsager og i andre sager, hvor der træffes afgørelse om afsked, samt afgørelser om aktindsigt i ansættelses- og personalesager, jf. straks nedenfor.

*Disciplinærsagerne* har en så indgribende betydning for de pågældende, at de efter Justitsministeriets opfattelse klart adskiller sig fra de øvrige ansættelses- og personalesager, der behandles af Rigspolitichefen. Eksempelvis er der i tjenestemandsløvgivningen fastsat en række skærpede formelle retssikkerhedsgarantier (f.eks. om tjenstligt forhør), der afhængigt af tjenesteforseelsens grovhed vil skulle iagttages i forbindelse med sagens behandling, og som i mangel heraf kan medføre disciplinærafgørelsens ugyldighed. Hertil kommer valget af sanktionsform (f.eks. bøde, forflyttelse eller degradation) og dennes meget indgribende betydning for den pågældende tjenestemand.

Det er endvidere Justitsministeriets opfattelse, at også *andre sager, hvor Rigspolitichefen har truffet afgørelse om afsked*, ligeledes har en sådan indgribende betydning, at der fortsat bør være adgang til at påklage Rigspolitichefens afgørelser herom til Justitsministeriet. En afskedigelse på grund af f.eks. manglende egnethed eller samarbejdsvanskeligheder vil således for den ansatte være af en sådan indgribende betydning, at klageadgangen i disse sager bør opretholdes.

Justitsministeriet finder på den anførte baggrund, at den nuværende adgang til at påklage Rigspolitichefens afgørelser i disciplinærsager og i andre sager, hvor der er truffet afgørelse om afskedigelse, bør opretholdes. Ministeriet lægger herved også vægt på, at disse sager ikke i samme omfang som øvrige ansættelses- og personalesager beror på skønsmæssige afvejelser af en sådan karakter, at ministeriets grundlag for at foretage en materiel prøvelse i sagen er yderst begrænset. Som eksempel kan nævnes, at ministeriet i disciplinærsager bl.a. påser, at en pålagt sanktion ikke