

Foreningen af
Offentlige Anklagere

Bestyrelsens Årsberetning 2018

Indhold

1. Indledning	3
2. Bestyrelsens sammensætning og formelle konstituering	5
3. OK 18	6
4. Arbejdstid, arbejdspress og merarbejde	7
5. Særligt om Københavns Politi	9
6. Møder med Rigsadvokaten	10
7. Medlemmerne i Rigspolitiet	11
8. Ny åremålspolitik for lønramme 37 og opefter	12
9. Lokallønsforhandlinger	14
10. Orlovsundersøgelsen	14
11. Regnskab for 1. juli 2017-30. juni 2018	16
Bilag 1 – Politik for åremålsansættelse på Justitsministeriets område	18
Bilag 2 – Rigsadvokatens orlovsundersøgelse 2017	21
Bilag 3 – vedhæftet excell ark med lønftaler for special- og chefkonsulenter	28

1. Indledning

En af de væsentlige begivenheder i foreningsåret var indgåelsen af overenskomst OK18 på statens område. Selv om FOAN ikke kom igennem med sine specielle krav, så er FOAN tilfreds med, at overenskomsten sikrer generelle lønstigninger for samtlige af FOANs medlemmer. FOAN er tillige tilfreds med, at cheflønspuljen, som berører de tjenestemandsansatte medlemmer blev ophævet, særligt henset til at der gennem de sidst mange overenskomstforhandlinger ikke har været tilført midler til puljen. FOAN forventer derfor, at tjenestemændene, i lighed med de overenskomstsansatte, kan forhandle lokale løntillæg, herunder kvalifikations- og funktionstillæg, således at de ikke kun honoreres med engangsvederlag. Usædvanligt for overenskomstforhandlingerne var, at arbejdsgiver varslede lockout, som blandt andet villet have berørt ca. 475 af foreningens overenskomstsansatte medlemmer. På baggrund af flere henvendelser fra medlemmerne fik dette FOAN til i en pressemeddelelse at give udtryk for sin bekymring for den forventede arbejdsbelastningen og konsekvenserne for straffesagerne.

En anden væsentlig begivenhed i foreningsåret var, at Ole Hasselgaard den 1. marts 2018 fratrådte stillingen som rigsadvokat efter 6 år i jobbet. Selv om vi ikke altid har været enige har FOAN gennem alle årene sat stor pris på det gode og tillidsfulde samarbejde med Ole Hasselgaard. Heldigvis synes det gode samarbejde at fortsætte med den nye rigsadvokat Jan Reckendorff. FOAN har allerede haft flere møder med ham, hvor han har givet udtryk for stor interesse, lydhørhed og forståelse for medlemmernes forhold. FOAN har derfor også en forhåbning om, at den nye rigsadvokat vil høre og inddrage FOAN i højere grad end tidligere i de centrale beslutning og politikker som træffes af Rigsadvokaten og som berører FOANs medlemmer. FOAN anerkender selvfølgelig ledelsesretten, men det er samtidig FOANs opfattelse, at de bedste ledelsesmæssige beslutninger træffes på et fuldt oplyst grundlag, og ved at medarbejderne inddrages i beslutningsprocesserne, gerne på et tidligt tidspunkt.

Den såkaldte vidnesag, hvor anklagere har været undersøgt for strafbart forhold i forbindelse med de helt usædvanlige og omfattende straffesager mod adskillige pushere på Christiania har optaget en del af FOANs tid i foreningsåret. Der er ingen tvivl om, at processen i vidnesagen har været uvant og usædvanlig hård for de involverede, særligt fordi der har været stor offentlig bevågenhed om sagen, og fordi der ikke findes fortilfælde for tilsvarende sager. FOAN og Djøf har derfor også været i tæt samarbejde og søgt at støtte op omkring de involverede med information, råd og vejledning. Vi skal kunne tåle, at vores arbejde og virke undersøges og debateres, idet vores arbejde har stor samfundsmæssig betydning og værdi. Det er dog samtidig FOANs opfattelse, at debatten skal foregå på et sagligt og oplyst grundlag og i en ordentlig tone. Tilsvarende er det uhørt, at debattere straffesager som verserer, og hvor f.eks. domstolene endnu ikke har truffet afgørelse. Dette gælder uanset sagernes nyheds- eller underholdningsværdi. FOAN har dog også hæftet sig ved, at de få

kritiske toner, som den meget ensidige DR tv-udsendelse om sagen gav anledning til, ikke har vundet politisk gehør eller fået respektable advokater eller for den sags skyld domstole og andre til at støtte op om kritikken. Det er således også FOANs opfattelse, at tilliden til anklagemyndigheden er usvækket, idet medlemmerne altid og til stadighed er deres opgave bevidst, og at de hver dag udfører deres arbejde ordentlig og objektivt korrekt. Rigsadvokat Jan Reckendorffs nyhed på Anklagernet den 11. april 2018, hvori han udtrykte sin støtte og tillid til medarbejderne havde derfor stor betydning. Det skal dog understreges, at det tillige er vigtigt, at de lokale ledelser tilsvarende bakker op og giver udtryk for tillid og støtte til medarbejderne. Endvidere hilses de nye retningslinjer om anklageres kontakt til vidner forud for retsmøder velkommen af FOAN.

Igen i år har medlemmerne givet udtryk for, at de har svært ved at balancere arbejdslivet og privatlivet, og at man fortsat oplever et stort arbejdspress som visse steder ikke anerkendes eller honoreres. FOAN har adresseret disse problemstillinger over for Rigsadvokaten, og rigsadvokat Jan Reckendorff har om den manglende fleksibilitet givet udtryk for, at han gerne mere målrettet vil drøfte dette med de specifikke embeder, hvor medlemmerne oplever manglende fleksibilitet. På repræsentantskabsmødet gav tillidsrepræsentanterne udtryk for ved hvilke embeder der kunne være behov for en drøftelse af fleksibiliteten, hvilket blev videreformidlet af FOAN til Rigsadvokaten. Tilsvarende har FOAN sat sig for at undersøge og dermed dokumentere antallet af merarbejdstimer registreret under 9001 ved de enkelte embeder og muligheden for at anvende 9002 og derved nedbringe overarbejdstimerne. Når undersøgelsen er foretaget i næste foreningsår vil den blive formidlet til medlemmerne og drøftet på et overordnet plan med Rigsadvokaten. FOAN vil således også i det kommende foreningsår have fokus på arbejdsbelastning, merarbejde og fleksibilitet.

Line Scharf Jesper Hagen

Klaus Meinby Lund

Rikke Hald

Peter Svane Koukoumis Mariam Khalil

Iren Mirmojtahedi

Helle Egelund Jensen /suppl. Christina Annette Krogh Jakobsen

2. Bestyrelsens sammensætning og formelle konstituering

Formand: Senioranklager Line Scharf

- Sidder i Centralt Samarbejdsudvalg
- Sidder i Personale Politisk Udvalg
- Sidder i følgegruppe om flerårsaftale
- Sidder i følgegrupper om udflytning af ACØ
- Deltager i kvartalsvise møder med Rigspolitiet
- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Sidder i kompetencefonden for DCA
- Sidder i følgegruppe om personalepolitik i Rigspolitiet
- Sidder i repræsentantskabet for Offentlig Chefer i Djøf
- Godkender lønaftaler for nyansatte special- og chefkonsulenter, senior- og specialanklagere
- Godkender pt. lønaftaler for FOANs medlemmer i Rigspolitiet
- Kontaktperson: SAK og SØIK

Næstformand: Sektionsleder Jesper Hagen

- Deltager i kvartalsvise møder med Rigspolitiet
- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Sidder i Sektorudvalget for Anklagemyndighed og Domstole i Djøf
- Sidder i Centralt Arbejdsmiljøudvalg hos Rigspolitiet
- Kontaktperson for Københavns Politi, Rigsadvokaten, Grønland og Færøerne

Kasserer: Senioranklager Klaus Meinby Lund

- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Ansvarlig for fordeling af høringer
- Ansvarlig for foreningens regnskab og budget
- Ansvarlig for økonomiske bidrag til områdemøderne
- Deltager i møder med revisorer
- Kontaktperson for SAV, Syd- og Sønderjyllands Politi og Midt- og Vestjyllands Politi

Bestyrelsesmedlem: Senioranklager Peter Svane Koukoumis

- Ansvarlig for tillidsrepræsentanternes lønindberetninger i.f.m. de lokale lønforhandlinger
- Sidder i studierejseudvalget
- Sidder i Sektorudvalget for Anklagemyndighed og Domstole i Djøf
- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Ansvarlig for FOANs hjemmeside
- Kontaktperson for Nordjyllands Politi, Østjyllands Politi og Sydøstjyllands Politi

Bestyrelsesmedlem: Senioranklager Rikke Hald

- Ansvarlig for Årsberetningen

- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Sidder i det Kriminalpræventive Råd
- Kontaktperson for Nordsjællands Politi og Midt- og Vestsjællands Politi

Bestyrelsesmedlem: Senioranklager Mariam Khalil

- Ansvarlig for ind- og udmeldelse af medlemmer
- Ansvarlig for Repræsentantskabsmødet
- Ansvarlig for orlovsundersøgelsen hos Rigsadvokaten
- Sidder i Sektorudvalget for Anklagemyndighed og Domstole i Djøf
- Sidder i Rigspolitiets teknologiudvalg
- Ansvarlig for FOANs jubilæum 2020
- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Kontaktperson: Fyns Politi og Sydsjællands og Lolland-Falsters Politi

Bestyrelsesmedlem: Anklager Iren Mirmojtahedi

- Ansvarlig for FOANs generalforsamling
- Deltager i kvartalsvise møder med Rigspolitiet
- Deltager i møder med Rigsadvokaten
- Sidder i Brancheudvalget hos Rigspolitiet
- Sidder i Politifagligt Udvalg
- Kontaktperson for Rigspolitiet og Københavns Vestegns Politi

3. OK 2018

Den 28. april 2018 lykkedes det Djøf at indgå overenskomstforlig for djøferne i staten. Overenskomsten, der blev indgået efter lange og svære forhandlinger i Forligsinstitutionen, er gældende for 3 år og gælder for perioden 1. april 2018 – 31. marts 2021.

Overenskomstforliget blev forelagt Djøfs Offentlige repræsentantskab, der var enige med Djøfs bestyrelse i at anbefale medlemmerne at stemme ja til resultatet. Og ved afstemningen deltog 51,7 % af medlemmerne, og heraf stemte 95,5 % ja til resultatet, 2,9 % stemte nej og 1,8 % stemte blankt.

De to forhandlingspunkterpunkter, der fyldte mest i medierne, var de generelle lønstigninger samt den betalte frokostpause.

Løn

Der er aftalt generelle lønstigninger i perioden, og så er det aftalt at vende tilbage til den reguleringsordning, som var gældende før OK15. Sidstnævnte bliver udmøntet 1. april 2018, 1. april 2019, 1. april 2020 og 1. februar 2021.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning	I alt
1. april 2018	0,80%	0,33%	1,13%
1. oktober 2018	0,50%		0,50%
1. april 2019	1,30%	0,02%*	1,32%
1. oktober 2019	0,86%		0,86%
1. april 2020	1,46%	0,02%*	1,48%
1. februar 2021	0,68%	0,10%*	0,78%
I alt	5,60%	0,47%	6,07%

* Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

Frokostpausen

”pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time, og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.”

Der er enighed om, at ret til betalt spisepause forudsætter, at den ansatte står til rådighed i pausen. Der er også enighed om, at den ikke bortfalder, selvom arbejdsgiveren forlænger pausens varighed og/eller giver afkald på den ansattes pligt til at stå til rådighed for arbejdsgiveren i pausen. Endelig er der enighed om, at der ikke er tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægningen.

De samlede resultatet kan læses i den vedlagte fil, Teknisk gennemgang OK18 eller på DJØFs hjemmeside.

4. Arbejdstid, arbejdspress og merarbejde

FOAN har igennem det seneste år modtaget flere henvendelser fra medlemmer, som føler et massivt arbejdspress. Henvendelserne er kommet fra medlemmer fra såvel den centrale som den lokale anklagemyndighed samt fra Rigspolitiet. Medlemmerne peger dels på selve arbejdsmængden, dels på antallet af timer som forventes lagt uden for normal arbejdstid. Der peges imidlertid også på det pres, der er på medlemmerne inden for normal arbejdstid. Endelig peger en

del medlemmer på manglende fleksibilitet fra ledelsens side på trods af, at medarbejderne udviser en høj grad af fleksibilitet, særligt i forhold til at lægge timer uden for normal arbejdstid.

På den baggrund har bestyrelsen igennem det seneste år beskæftiget sig indgående med netop denne problemstilling. Spørgsmålet om balancen mellem arbejds- og privatliv samt spørgsmålet om forholdet mellem arbejdstid og arbejdsomængde har således været bragt op på såvel områdemøder, som møder med Rigsadvokaten og Rigspolitiet. Emnet var desuden et centralt tema på årets repræsentantskabsmøde, hvor både Rigsadvokaten, Rigspolitichefen samt HR chefen i Justitsministeriet deltog.

Det har været vigtigt for FOAN at fastslå over for vores arbejdsgiver, at det er helt afgørende, at der er den fornødne sammenhæng mellem arbejdstid og arbejdsomængde. Dette gælder både i forhold til at sørge for, at den enkelte medarbejder ikke bliver overbelastet og bliver ramt af stress, men det er også – efter FOAN's mening – et vigtigt parameter i forhold til at sikre, at politiet og anklagemyndigheden også fremadrettet er en attraktiv arbejdsplads.

I forbindelse med drøftelserne på repræsentantskabsmødet blev særligt spørgsmålet om fleksibilitet eller mangel på samme adresseret. I den forbindelse blev også muligheden for at indføre en egentlig flekstidsordning drøftet. Både fra Rigsadvokaten og Rigspolitiet blev det tilkendegivet, at det er helt afgørende, at der udvises fleksibilitet i forhold til afvikling af arbejdsopgaver. Begge parter erklærede endvidere, at det er deres opfattelse, at det er tilsvarende vigtigt, at fleksibiliteten går begge veje. Den nye rigsadvokat gav, ligesom som den tidligere rigsadvokat, udtryk for, at han ikke er indstillet på at indføre en egentlig flekstidsordning, men at han gerne mere målrettet vil tage en drøftelse med de embeder, hvor medarbejderne oplever manglende fleksibilitet.

I forhold til honorering af merarbejde, som også blev drøftet på årets repræsentantskabsmøde, skal FOAN opfordre medlemmerne til at gøre sig bekendt med de gældende retningslinjer for honorering af merarbejde for jurister i anklagemyndigheden og de tilsvarende retningslinjer for jurister i Rigspolitiet, som kan findes på henholdsvis POLintra og Anklagernet eller rekvireres via den lokale tillidsrepræsentant. Det bemærkes i den forbindelse, at FOAN over for Rigsadvokaten og Rigspolitiet har tilkendegivet, at det er vigtigt, at det sikres, at de lokale ledelser er bekendt med retningslinjerne og er indstillet på at følge dem. FOAN agter at følge udviklingen og løbende bringe emnet op på møder med såvel Rigsadvokaten som Rigspolitiet.

5. Særligt om Københavns Politi

FOAN deltog efter invitation fra tillidsrepræsentanten i et områdemøde hos Københavns Politi den 20. december 2017. Baggrunden var oplysningerne om, at medlemmerne i Københavns Politi følte en massiv arbejdsbyrde og arbejdspress, som meget vanskeligt kunne nås inden for normal arbejdstid. Tilsvarende oplevede nogle medlemmer manglende fleksibilitet og anerkendelse fra ledelsens side.

Efter områdemødet tog FOAN en uformel drøftelse med chefanklageren. Chefanklageren gav udtryk for, at hun var meget optaget af, at anklagemyndigheden i Københavns Politi er en god arbejdsplads, hvilket trivselsmålingen også viser, ligesom hun over for advokaturcheferne allerede havde tilkendegivet, at arbejdet med trivsel ikke slutter ved målingen og dialogmøderne, men at der løbende skal arbejdes hermed. Chefanklageren gav endvidere udtryk for, at hun var bekendt med den store arbejdsindsats af meget høj kvalitet som medlemmerne yder til dagligt, og at Københavns Politi er en rigtig travl arbejdsplads. Af samme grund arbejdes der ifølge chefanklageren ledelsesmæssigt både løbende og på længere sigt med at finde løsninger, der kan frigøre mere tid og udjævne arbejdsbelastningen på tværs i anklagemyndigheden. Dette er således et selvstændigt succeskriterium i forbindelse med den reorganisering af anklagemyndigheden i Københavns Politi, som der arbejdes med. Medlemmernes deltagelse og eventuelle bidrag er ifølge chefanklageren vigtige i forbindelse hermed.

FOAN har fortsat interesse i at følge forholdene i Københavns Politi og hører gerne, hvorvidt medlemmerne, siden FOANs møde med chefanklageren og udmeldingen fra mødet har mærket en ændring i arbejdsforholdene. FOAN vil endvidere holde øje med den kommende trivselsmåling fra Københavns Politi. Endvidere forventer FOAN, at den lokale tillidsrepræsentant løbende har drøftelser med chefanklageren om arbejdsbyrden og arbejdspresset for medlemmerne i Københavns Politi.

6. Møder med Rigsadvokaten

FOAN har i foreningsåret afholdt fire møde med Rigsadvokaten. På møderne orienteres FOAN om status for anklagemyndighedens mål og resultater, om udvalgte projekter og om generelle HR-forhold.

FOAN har på møderne blandt andet drøftet følgende:

- Evaluering på processen omkring vidne-sagen, herunder medlemmernes tilbagemeldinger
- FOANs bekymring omkring tankerne bag indførelse af en ny styrelsesmodel i Rigspolitiet, hvor medlemmerne ikke skal deltage i Rigsadvokatens grunduddannelse,
- Stabiliteten af netforbindelsen i.f.m. de nye e-bøger

- Elektronisk særakt
- Retningslinjer for håndtering af vidner
- Stillingsopslag eller mangel på samme
- Rigsadvokatens indblanding i lokale lønforhandlinger.
- Forberedelse i arbejdstiden, herunder både for kursister i forbindelse med deltagelse i Rigsadvokatens kurser og grunduddannelsen samt for undervisere. Der er enighed om, at forberedelse som kursusdeltager/deltager i grunduddannelsen og underviser skal foregå i arbejdstiden.
- Ansættelser direkte i politikredse eller i Rigspolitiet uden ansættelse på Justitsministeriets område.
- Orlovsundersøgelsen
- Det store arbejdspress i anklagemyndigheden og manglende fleksibilitet.

7. Medlemmerne i Rigspolitiet

En betydelig del af FOANs bestyrelseskapacitet er i det seneste år anvendt på Rigspolitiet, der i øjeblikket rummer ca. 60 af foreningens medlemmer. Efter FOANs opfattelse er der en del presserende forhold i Rigspolitiet, som kræver en afklaring. Dette drejer sig navnlig om deltagelse i uvarslede hændelser uden for almindelig arbejdstid (NOST'en) og politifuldmægtig-ordningen, herunder vilkårene for delt tjeneste i anklagemyndigheden. FOAN har endvidere anvendt en del ressourcer på at imødekomme det manglende valg af tillidsrepræsentanter for henholdsvis Politiområdet og Polititorvet.

For så vidt angår (1) **deltagelse i uvarslede hændelser** uden for almindelig arbejdstid har FOAN løbende bragt spørgsmålet op over for Koncern HR i Rigspolitiet. FOAN har i den forbindelse fastslået vigtigheden af, at der snarest findes en løsning for AC-personalegruppen som helhed. Såfremt ledelsen ønsker, at medlemmerne skal stå til rådighed uden for almindelig arbejdstid med henblik på at blive kaldt ind til NOST'en, har FOAN pointeret, at dette efter foreningens opfattelse kræver en vagtaftale. FOAN har i den forbindelse gjort Koncern HR opmærksom på, at en eventuel vagtaftale skal indgås med DJØF, der kan delegere forhandlingskompetencen til FOAN.

Mens spørgsmålet om en vagtaftale fortsat afventer en forhandling har Koncern HR oplyst, at der, indtil en egentlig vagtaftale er indgået, ikke er en rådighedspligt, dvs. at juristerne ikke kan pålægges en vagtordning i denne periode og derved ikke skal stå til rådighed. Dette indebærer helt konkret, at medlemmerne ikke er forpligtet til at tage tjenestetelefonen med hjem eller forpligtet til at stå vagt ved telefonen. Tager medlemmerne alligevel telefonen uden for arbejdstiden, kan den pågældende tilkaldes og har derfor pligt til at møde, medmindre at pågældende eksempelvis ikke

kan få passet børn, er beruset mv. FOAN opfordrer medlemmerne til at huske at registrere tidsforbruget som overarbejde, såfremt man indkaldes.

FOAN konstaterede i løbet af 2017, at Rigsadvokatens Grunduddannelse ikke længere blev udbudt til Rigspolitiets fuldmægtige. Flere fuldmægtige er blevet ansat direkte i Rigspolitiet uden om Justitsministeriet, og der er endvidere blevet ansat en håndfuld fuldmægtige på Justitsministeriets område, som – indtil videre – alene gør delt tjeneste i anklagemyndigheden. FOAN har bragt dette spørgsmål op på samtlige kvartalsvise møder med Rigspolitiet, Rigsadvokaten og senest den 18. juni 2018 på et møde med Justitsministeriets HR-afdeling. Alle tre parter har løbende tilkendegivet, at der arbejdes på en (2) **styrelsesmodel**, og at FOAN kan forvente at modtage et udkast til en sådan model i efteråret 2018. FOAN har flere gange påpeget, at en manglende afklaring på, hvad der gælder for Rigspolitiets fuldmægtige afføder en del frustration, ligesom foreningens bestyrelse finder det utilfredsstillende, at ordningen har været undervejs så længe. FOAN har endvidere klart tilkendegivet, at medarbejdere, der møder fast i retten bør uddannes på lige fod med anklagemyndighedens egne medarbejdere, men at foreningen er villig til at drøfte en alternativ løsning, som den der gælder for eksempelvis Departementets og Civilstyrelsens fuldmægtige. Det er endvidere FOANs opfattelse, at ledelsen i Rigspolitiet er positivt stemte over for ordningen omkring delt tjeneste i anklagemyndigheden, og at der derfor er et ønske om fortsat at kunne tilbyde ordningen som et led i ansættelsen.

Herudover har bestyrelsen sat en del af sin kapacitet ind på det manglende valg af (3) **tillidsrepræsentanter** for Politiovrådet og Polititorvet. Både politidirektøren og rigspolitichefen har løbende tilkendegivet, at der fra ledelsens side støttes op omkring tillidsrepræsentantarbejdet, ligesom dette er vigtigt for arbejdspladsens samlede trivsel. Efter knap et år uden en valgt tillidsrepræsentant lykkedes det i juni 2018 at få valgt en repræsentant for Politiovrådet og en foreløbig suppleant. Idet PET og Politiovrådet således nu har valgte repræsentanter, mangler der alene en repræsentant for Polititorvets medlemmer. Bestyrelsen skal derfor fortsat opfordre medlemmerne i Rigspolitiet til at få valgt de fornødne repræsentanter blandt sig.

Endelig har bestyrelsen drøftet mulighederne for (4) **kompetenceudvikling** med Koncern HR. Der blev tidligere i år sendt et kompetenceudviklingskatalog rundt blandt medlemmerne. De mere fagspecifikke tilbud til juristerne tager primært afsæt i anklagemyndighedens kursuskatalog. På baggrund af tilbagemeldinger fra forskellige MUS-samtaler mv., er det fortsat FOANs opfattelse, at der mangler relevante tilbud til de medlemmer, der ikke befinder sig på lederniveauet. For de fuldmægtige, der er ansat direkte i Rigspolitiet – uden om Justitsministeriet – er det endvidere FOANs opfattelse, at der bør udvikles et skræddersyet forløb på lige fod med andre styrelser, der understøtter disse medlemmers uddannelsesbehov. Dette kunne eksempelvis indeholde fastlagte

kurser, som skulle gennemføres inden for de første 2-3 år, en rokeringspolitik eller et kortere praktikforløb hos andre embeder. Bestyrelsen vil således fortsat have fokus på kompetenceudviklingsmulighederne i Rigspolitiet og løbende drøfte behovet med Koncern HR.

8. Ny åremålspolitik for lønramme 37 og opefter

Med virkning fra 1. december 2017 indførte Justitsministeriet, uden forinden at høre eller inddrage FOAN, en ny politik for åremålsansættelser på Justitsministeriets område. Den nye politik er vedlagt årsberetningen som bilag 1.

Åremålspolitikken vedrører lønramme 37 og opefter.

Medarbejdere i disse lønrammer uden ledelsesansvar ansættes som udgangspunkt ikke på åremålsvilkår, med mindre der foreligger særlige grund, f.eks. i forbindelse med rekruttering af særlige specialist eller projektkompetencer, topchefer ansat i specialiststillinger eller lign. som led i aftrapning fra arbejdsmarkedet.

Vær opmærksom på, at ansættelse på åremål kun kan ske, hvis det fremgår af stillingsopslaget.

FOAN skal anbefale, at medlemmer der søger stilling på åremål forinden tage en drøftelse med Djøf, herunder om fastsættelsen af åremålsstillægget.

Det er FOANs opfattelse, at det under hele ansættelsesforløbet for medlemmerne på åremål, skal være klart for de pågældende, hvorvidt ledelsen skønner, at de lever op til de ledelsesmæssige og faglige resultater.

FOAN vil holde Rigsadvokaturen op på, at der skal tilbydes disse nye ledere en tilstrækkelig videreuddannelse, således at de er klædt på til opgaven.

FOAN vil endvidere bede tillidsrepræsentanterne holde øje med, hvorvidt den højere compensation af åremålsansatte tages fra de lokale lønbudgetter, således at der ikke er råd til at ansætte andre juridiske medarbejdere eller honorere medarbejdere med lokale tillæg.

Åremålsstillingernes tilbagegangsret har allerede givet sig udslag i flere konstituerede stillinger. FOAN har forståelse herfor, men foretrækker at stillingerne i politi og anklagemyndighed ikke er midlertidige.

Hovedtræk fra den nye åremålspoliti:

Varighed

Af den nye politik fremgår det, at åremålsansættelser er tidsbegrænset som udgangspunkt i en periode på 5 år, der ved åremålets udløb kan forlænges med op til 3 år uden opslag. Forlængelse

tilbydes den pågældende efter en samlet vurdering af ledelsesmæssige og faglige resultater. Beskeden om en eventuel forlængelse skal senest ske 6 måneder før udløbet af åremålsansættelsen. Genansættelse i ny(e) periode(r) kan kun ske efter nyt opslag. Genansættelse kan højst ske to gange eller i øvrigt hvis genansættelsen er begrundet i objektive forhold.

Tilbagegangsstillin

Ifølge den nye politik har tjenestemænd, der kommer fra en varig tjenestemandsstilling, ret til efter åremålets udløb eller ved ansættelsens ophør af anden årsag, der ikke kan tilregnes den pågældende, at genindtræde i varig ansættelse i staten. En åremålsansat i lønramme 37 vil således skulle gå tilbage til en lønramme 36 stilling. Vær opmærksom på, at for åremålsansatte i lønramme 38 og opefter vil den pågældende skulle gå to lønrammer tilbage, dvs. at lønramme 38 skal gå tilbage til lønramme 36. Udgangspunktet kan fraviges, hvis der er behov herfor af hensyn til rekruttering, fastholdelse mv. Bemærk, at der er mulighed for at give afkald på denne ret. FOAN skal dog anbefale, at dette drøftes indgående med Djøf.

For så vidt angår overenskomstansatte, beror det på en konkret vurdering om der tilbydes den pågældende tilbagegangsret til en lavere chargeret stilling efter åremålets udløb.

Fastsættelse af åremålstillæg

Ifølge den nye politik ydes der et åremålstillæg som en compensation for den tidsbegrænsede ansættelse. Tillægget fastsættes under hensyn til åremålets længde, eventuel tilbagegangsret og en vurdering af stillingens lønmæssige placering.

For ansatte med tilbagegangsstillinger fastsættes åremålstillægget inden for en ramme på indtil 25 pct. af den løn inkl. tillæg der gælder for stillingen ved varig ansættelse.

For ansatte uden tilbagegangsstilling fastsættes åremålstillægget under hensyn til åremålets længde og en vurdering af stillingens lønmæssige placering i forhold til andre stillinger inden for Justitsministeriets område. Åremålstillægget udgør dog ikke mere end 30 pct. af den løn der er fastsat i stillingen.

Anvendelse af fratrædelsesbeløb

Åremålspolitikken fastslår, at der som det klare udgangspunkt på Justitsministeriets område ikke anvendes aftaler om fratrædelsesbeløb ved åremålets udløb. Læs mere i bilaget.

9. Lokallønsforhandlinger

FOAN har igen indhentet resultaterne af årets lokallønsforhandlinger gennem embedernes tillidsrepræsentanter. Resultaterne er samlet i et excelark, som kan findes på anklagernet. I excelarket er det muligt at danne sig et overblik over de tillæg, der er givet rundt om i landet, samt, i mange tilfælde, hvorfor tillægget er blevet forhandlet. I år er det dog ikke lykkedes at indhente resultaterne fra alle kredsene.

Indberetning af resultatet af årets lokallønsforhandlinger til FOAN udgør et væsentligt bidrag til det samlede overblik over, hvad der skal til for at få et godt resultat ved lokallønsforhandlingerne. Oversigten er derfor til gavn for alle, der skal forhandle lokalløn. Derfor er det naturligvis ærgerligt, at det ikke er alle embeder, der har bidraget til oversigten i år. Derfor skal FOAN opfordre alle tillidsrepræsentanter til at prioritere opgaven ved de kommende forhandlinger i efterår og vinter.

FOAN skal samtidig opfordre alle medlemmer til aktivt at tage del i lokallønsforhandlingerne - såvel hvis man forhandler på egne vegne eller ved at indstille sig selv og kolleger. Forhandler din tillidsrepræsentant for dig, er det vigtigt at udstyre vedkommende med gode argumenter for, hvorfor du har gjort dig fortjent til lokalløn. Det kan betale sig at gøre opmærksom på sig selv - og ens dygtige kolleger - og ikke mindst på hvorfor, man har gjort sig fortjent til lokalløn. Brug oversigterne over tidligere års lokallønsforhandlinger eller snak med din tillidsrepræsentant.

10. Orlovsundersøgelsen

Rigsadvokaten har de seneste år fulgt udviklingen i antallet af jurister med orlov fra anklagemyndigheden. Rigsadvokaten udarbejder årligt en orlovsstatistik, som giver et overblik over antallet af jurister, som aktuelt har orlov eller har fået imødekommet en orlovsansøgning i opgørelsesåret. Årets opgørelse er udarbejdet i et samarbejde med FOAN.

Antallet af anklagere, der aktuelt havde orlov i 2017, er faldet lidt i forhold til tallene for 2016 – fra 7,3 % i 2016 til 6,1 % i 2017. Antallet af nye orlovsbevillinger i 2017 faldt i forhold til 2016. I 2016 blev der bevilget orlov til 4 % af den samlede juristgruppe – det var i 2017 faldet til 1,9 % af den samlede juristgruppe.

I 2017 var der aktuelt 46 jurister på orlov, og heraf var orlovsperioden for 16 jurister påbegyndt i 2017. 8 medarbejdere genindtrådte i anklagerjobbet efter orlov, mens 11 medarbejdere med orlov besluttede ikke at komme tilbage til anklagerjobbet.

Orlovsstatistikken viser, at det primært er stillinger hos domstolene eller i advokatbranchen, som juristerne ønsker at prøve kræfter med i en periode med orlov. Derudover har udflytningen af de statslige styrelser også bidraget til nogle orlovsanmodninger.

I orlovsundersøgelsen for 2017 indgår der efter forslag fra FOAN også oplysninger om de bevæggrunde, der ligger bag ønsker om orlov, og for nogles vedkommende også beslutningen om ikke at genindtræde i anklagerjobbet.

Med afsæt i to spørgerammer blev der i starten af 2018 foretaget korte interview med, dels de orlovssøgende jurister, dels de jurister som i løbet af 2017 besluttede ikke at genindtræde i anklagemyndigheden efter en orlovsperiode.

FOAN stillede en række spørgsmål til de orlovssøgende jurister i forbindelse med ansøgningen om orlov, mens spørgsmål til jurister, som har valgt ikke at genindtræde i anklagemyndigheden efter en orlovsperiode, blev stillet af Rigsadvokatens personalesektion.

FOAN har sendt spørgeskemaer til 13 medarbejdere, som blev bevilliget orlov i 2017. Heraf har 8 medarbejdere besvaret skemaet. Rigsadvokaten har sendt spørgeskemaer til 6 tidligere medarbejdere, som har valgt ikke at genindtræde i deres stilling i anklagemyndigheden efter orlovsperiodens udløb. 3 af disse medarbejdere har besvaret Rigsadvokatens henvendelse.

Tilbagemeldingerne viser, at medarbejderne er af den opfattelse, at arbejdsforholdene i anklagemyndigheden på enkelte punkter har taget en negativ drejning.

Nogle giver det billede, at anklagemyndigheden er blevet en fabrik, hvor der bliver gået på kompromis med kvaliteten for at nå måltallene, samt at der ikke er balance mellem arbejdsopgavernes karakter og omfang ift. lønnen.

Andre fremhæver som positive faktorer, at opgaverne i anklagemyndigheden er spændende og ansvarsfulde, samt at der er et godt kollegialt miljø. Der efterlyses flere advancementsmuligheder, herunder en højere grad af gennemsigtighed ift. mulighederne for at opnå en lederkarriere i anklagemyndigheden.

Orlovsundersøgelsen for 2017 kan læses i det vedlagte bilag 2.

Det er fortsat et samarbejde mellem Rigsadvokaten og FOAN om at følge udviklingen på orlovsområdet, særligt indhentelse af oplysninger om de bevæggrunde, der ligger bag ønsker om orlov.

11. Regnskab for perioden 1. juli 2017 – 30. juni 2018

Resultatopgørelse:

	2017-2018	Budget	2016-2017	Budget 2018 - 2019
Indtægter				
Kontingenter	756.400,00	(750.000)	783.500,00	750.000
Overenskomstforeningen	69.430,91	(60.000)	61.466,22	60.000
Offentlige chefer	61.200,00	(0)	129.600,00	60.000
Skat retur	5.283,29	(0)	0	0
Indtægter i alt	892.314,20	(810.000)	974.566,22	870.000
Udgifter				
Årsmøde	477.355,00	(575.000)	497.703,00	575.000
Bestyrelse	75.783,81	(100.000)	78.268,86	100.000
Repræsentantskab	112.758,00	(150.000)	122.717,86	150.000
Områdemøder	64.802,06	(75.000)	70.178,18	75.000
Studiekredse	0,00	(1.000)	0,00	1.000
EDB og kontorhold	304,00	(1.000)	0,00	1.000
Studierejsefond	2.000,00	(2.000)	2.000,00	2.000
Gaver	6.477,85	(5.000)	2.718,95	5.000
Gebyrer	285,00	(500)	152,00	500
Skat	0	(100.000)	0,00	100.000 (note 1)
Andet	2.750,00	(0)	11.822,93	10.000
Udgifter i alt	742.515,72	1.009.500	785.561,78	1.019.500
Resultat	149.798,48	-199.500	189.004,44	-149.500
Renter	14.243,95	(5.000)	7.993,79	5.000
Udbytte	20.625,72	(5.000)	8.087,46	5.000
Kursgevinst/tab	-13.593,00	(0)	105.717,09	0
Årets samlede resultat	171.075,15	-189.500	310.802,78	-139.500

Balance:

	2017-2018	2016-2017
Aktiver		
Jyske Bank	62.080,92	358.497,09
Sprogforbundet	1.651.062,63	1.169.978,31
Værdipapirer	448.973,40	462.566,40
Aktiver i alt	2.162.116,95	1.991.041,80
Passiver		
Egenkapital primo	1.991.041,80	1.680.239,02
Årets resultat	171.075,15	310.802,78
Passiver i alt	2.162.116,95	1.991.041,80

Note 1:

Som følge af salg af værdipapirer i november 2016 er den beregnede aktieavance på ca. 440.000 kr., og skatten heraf er foreløbigt beregnet til lidt under 100.000 kr. Årsopgørelsen for regnskabsåret 2016 – 2017 er først tilgængelig ultimo september 2018, hvor den nøjagtige aktieavanceskat vil fremgå. Der er derfor hensat 100.000 kr. i budgettet for 2018 -2019 til denne skattebetaling. Det bemærkes, at der for regnskabsåret 2017 -2018 var hensat 100.000 kr. til betaling af avanceskatten, som altså først vil finde sted i næste regnskabsår.

Bilag 1

Politik for åremålsansættelser på Justitsministeriets område

Formålet med en politik for åremålsansættelser på Justitsministeriets område

Formålet med denne åremålspolitik er at synliggøre de strategiske overvejelser, der ligger bag anvendelse af åremålsansættelse på Justitsministeriets område, og på den baggrund beskrive kriterier for, hvilke typer stillinger det er hensigtsmæssigt at besætte på åremål. I den konkrete situation, hvor en stilling skal oprettes eller genbesættes, vil det med udgangspunkt i disse kriterier kunne afklares, om åremålsansættelse kan være hensigtsmæssig.

I åremålspolitikken fastlægges samtidig rammerne for åremålskontrakter på Justitsministeriets område, herunder principper for anvendelse af tilbagegangsstilling, fastsættelse af åremålsstilling og anvendelse af fratrædelsesbeløb.

Politikken er gældende fra 1. december 2017. Politikken omfatter ikke Danmarks domstole.

Anvendelse af åremålsansættelse

Åremålsansættelse skal anvendes målrettet til at sikre både stabilitet og fornyelse på institutioner på Justitsministeriets område. Åremålsansættelse og vilkårene herfor skal bidrage til, at der til chefstillinger og på hele ministerområdet kan rekrutteres og fastholdes dygtige ledere fra stillinger såvel inden for som uden for Justitsministeriets område, og skal samtidig understøtte den tværgående karriereudvikling på tværs af Justitsministeriets institutioner og myndighedsområder.

Åremålsansættelse kan også anvendes i forbindelse med rekruttering af særlige specialist- eller projektkompetencer, som ikke i øvrigt findes eller udvikles i organisationen, men som er væsentlige for håndtering af en konkret, eventuel tidsbegrænset, arbejdsopgave eller lignende.

På den baggrund fastlægges følgende overordnede principper og kriterier for anvendelse af åremålsansættelse:

☐ Direktører og øvrige medlemmer af øverste ledelse i styrelser, politikredse, direktorat mv. (fortrinsvis ansatte i løngruppe 2/lønramme 38 eller derover) ansættes som udgangspunkt på åremålsvilkår.

☐ Øvrige chefer (fortrinsvis ansatte i løngruppe 1/lønramme 37) ansættes ligeledes som udgangspunkt på åremål. Ved personlige omklassificeringer anvendes dog typisk ikke åremålsansættelse.

☐ Medarbejdere uden ledelsesansvar ansættes som udgangspunkt ikke på åremålsvilkår, medmindre der foreligger særlige grunde, f.eks. i forbindelse med rekruttering af særlige specialist eller projektkompetencer, topcheferes ansættelse i specialiststillinger eller lignende som led i aftrapning fra arbejdsmarkedet.

Ansættelse på åremål kan kun ske, hvis muligheden for at anvende denne ansættelsesform fremgår af stillingsopslaget.

Åremålskontrakternes varighed

Åremålsansættelse er tidsbegrænset til en periode på minimum 3 og maksimum 6 år. Forlængelse af åremålsansættelsen kan ske uden opslag for en periode af maksimalt 3 år. Genansættelse i ny(e) periode(r) kan kun ske efter nyt opslag. Genansættelse kan højst ske to gange eller i øvrigt, hvis genansættelsen er begrundet i objektive forhold.

Medmindre særlige forhold gør sig gældende, anvendes på Justitsministeriets område som udgangspunkt 5-årige åremålsansættelser, der ved åremålets udløb kan forlænges med op til 3 år uden opslag. I stillinger, hvor der primært er behov for særlige kompetencer i for eksempel en opstarts- og for-ankringsfase, bør udgangspunktet være en kortere åremålsperiode, dog minimum 3 år, jf. reglerne.

Forlængelse er en aktiv ledelsesbeslutning, der tilbydes den pågældende efter en samlet vurdering af ledelsesmæssige og faglige resultater. Den åremålsansatte bør senest 6 måneder inden udløb af åremålsansættelsen have besked om eventuel forlængelse.

Åremålsansættelser ophører uden yderligere varsel ved åremålsperiodens udløb.

Anvendelse af tilbagegangsstilling

Tjenestemænd, der kommer fra en varig tjenstemandsstilling, har ret til efter åremålets udløb eller ansættelsens ophør af anden årsag, der ikke kan tilregnes den pågældende, at genindtræde i varig ansættelse i staten. Den pågældende har dog mulighed for at give afkald på denne ret ved at indgå en åremålsaftale uden tilbagegangsstilling.

For så vidt angår overenskomstansatte, beror det på en konkret vurdering, om der tilbydes den pågældende tilbagegangsret til en lavere chargeret stilling efter åremålets udløb.

En eventuel tilbagegangsstilling vil for løngruppe 1/lønramme 37 som udgangspunkt være et trin lavere. Tilbagegangsstillinger for løngruppe 2 og op vil som udgangspunkt være to trin lavere, det vil sige at ved f.eks. ansættelse i løngruppe 3/lønramme 39, er tilbagegangsstillingen som udgangspunkt i løngruppe 1/lønramme 37. Udgangspunkterne kan fraviges, hvis der er behov herfor af hensyn til rekruttering, fastholdelse mv.

Fastsættelse af åremålstillæg

Til åremålsansatte ydes et åremålstillæg, der er en compensation for den tidsbegrænsede ansættelse. Tillægget fastsættes under hensyn til åremålets længde, eventuel tilbagegangsret og en vurdering af stillingens lønmæssige placering.

Åremålstillægget fastsættes som et grundbeløb, der procentreguleres. Der kan kun beregnes ét åremålstillæg, som aftales i forbindelse med ansættelsen, og som ikke kan ændres i åremålsperioden.

For ansatte med tilbagegangsstilling fastsættes åremålstillægget inden for en ramme på indtil 25 pct. af den løn (inkl. tillæg), der gælder for stillingen ved varig ansættelse. Dvs. jo længere åremål, jo lavere tillæg, og jo højere løn i tilbagegangsstillingen, jo lavere tillæg.

For ansatte uden tilbagegangsstilling er der ikke i åremålsreglerne fastsat nogen bestemt ramme for åremålstillæggets størrelse. Tillægget fastsættes under hensyn til åremålets længde (jf. ovenfor) og en

vurdering af stillingens lønmæssige placering i forhold til andre stillinger inden for Justitsministeriets område. Åremålsstillægget bør ikke udgøre mere end 30 pct. af den løn, der er fastsat i stillingen.

Anvendelse af fratrædelsesbeløb

Aftaler om fratrædelsesbeløb ved åremålets udløb bør som det klare udgangspunkt ikke anvendes i åremålskontrakter på Justitsministeriets område. Dermed udbetales heller ikke fratrædelsesbeløb i de tilfælde, hvor den pågældende efter åremålets udløb ansættes i anden stilling på Justitsministeriets område, hvad enten der er tale om tilbagegangsstilling eller ej.

For chefer, der gør karriere på Justitsministeriets område, vurderes fratrædelsesbeløb generelt ikke at være fremmede for hverken motivation, mobilitet eller den pågældendes videre karriereforløb.

For ansatte, der er ansat på grund af deres specialistkompetencer eller lig-nende, og som ikke gør karriere på Justitsministeriets område, kan det i helt særlige situationer være nødvendigt at aftale et fratrædelsesbeløb for at fastholde den pågældende i stillingen til åremålets udløb, forudsat at den pågældende ikke derefter er sikret varig ansættelse

Aftaler om fratrædelsesbeløb ved ansøgt afsked før åremålets udløb anvendes ikke i åremålskontrakter på Justitsministeriets område. Det skal i de enkelte åremålsansættelser aftales, at der ikke ydes fratrædelsesbeløb ved varig ansættelse i åremålsstillingen eller i tilfælde, hvor den pågældende efter åremålets udløb ansættes i anden stilling på Justitsministeriets område.

Ved uansøgt afsked kan der efter åremålsreglerne aldrig ydes fratrædelses-beløb, hvis afskedigelsen fra åremålsstillingen skyldes disciplinære eller strafbare forhold. Aftaler om fratrædelsesbeløb ved uansøgt afsked på grund af sygdom eller alder før åremålets udløb anvendes ikke i åremålskontrakter på Justitsministeriets område.

Ved uansøgt afsked i åremålsperioden af andre årsager end alder, sygdom eller disciplinære eller strafbare forhold, kan det efter åremålsreglerne aftales, at der skal gælde særlige fratrædelsesvilkår. På Justitsministeriets område er udgangspunktet, at det som en del af åremålskontrakter med tilbagegangsstilling skal aftales, at der heller ikke i denne situation ydes fratrædelsesbeløb, mens det som en del af åremålskontrakter uden tilbagegangsstilling kan aftales, at der ydes fratrædelsesbeløb svarende til maksimalt 12 måneders løn (eller mindre) i åremålsstillingen. Som et konkret vilkår kan det aftales, at fratrædelsesbeløbet forholdsmæssigt nedsættes, hvis der er mindre end 1 år tilbage af åremålsperioden

Det skal i alle åremålskontrakter uden tilbagegangsstilling altid fremgå, om der ydes fratrædelsesbeløb eller ej.

Bilag 2

Orlovsopgørelse 2017 for jurister i anklagemyndigheden

1. Baggrund

Rigsadvokaten følger løbende udviklingen i antallet af jurister, der meddeles orlov uden løn, og hvert år udarbejdes en samlet opgørelse. Opgørelsen er udarbejdet på baggrund af et udtræk fra POLPAI-kode "tjenestefri" kombineret med en manuel gennemgang af de enkelte sager.

Rigsadvokaten har endvidere indgået et samarbejde med FOAN med henblik på at få yderligere information om årsagerne til, at der søges om orlov, samt oplysninger om, hvorfor nogle medarbejdere efter endt orlov ikke genindtræder i anklagemyndigheden. Spørgsmålene til de orlovssøgende håndteres af de lokale tillidsrepræsentanter, mens Rigsadvokatens personalesektion håndterer spørgsmålene til de medarbejdere, som forlader anklagemyndigheden efter endt orlov. Spørgerammen kan ses i bilag a1 og a2.

2. Justitsministeriets retningslinjer for tildeling af orlov uden løn

Anklagemyndigheden følger Justitsministeriets retningslinjer for tildeling af orlov uden løn, som beskrevet i Justitsministeriets cirkulæreskrivelse af 10. oktober 2008 "Administrationen af sager om tjenestefrihed udlægges til de enkelte embeder".

Administrationen af sager om orlov for overenskomstansatte og tjenestemandsansatte jurister til og med lønramme 36 i politikredsene behandles i de enkelte kredse, mens Rigsadvokaten varetager behandlingen af sager om orlov for medarbejdere i den centrale anklagemyndighed. Orlov til ledere i lønramme 37 og opefter administreres fortsat af Justitsministeriets departement.

Orlov uden løn meddeles fra det embede, hvor medarbejderen på tidspunktet for orlovens ikrafttræden gør tjeneste. Medarbejderen har ved orlovens udløb en tilbagegangsret til dette embede.

Det følger af cirkulæreskrivelse af 8. oktober 2008, at en anmodning om orlov fra en fuldmægtig imødekommes, hvis den pågældende har været ansat inden for Justitsministeriets område i minimum 2 år, og der er søgt om orlov til anden relevant juridisk beskæftigelse. Der meddeles orlov for et år af gangen, og orlovsperioden kan i almindelighed ikke overstige 4 år sammenlagt.

Videre fremgår det, at en anmodning om orlov fra en medarbejder i lønramme 36 og opefter samt overenskomstansatte konsulenter imødekommes, hvis der søges om orlov til anden relevant juridisk beskæftigelse. Orloven meddeles som udgangspunkt i op til 1 år sammenlagt.

Justitsministeriet har efter en konkret vurdering imødekommet anmodninger om orlov uden løn til andre formål som f.eks. uddannelse af ikke juridisk karakter, der er skønnet relevant for et karriereforløb inden for Justitsministeriets område. Derudover kan der i særlige tilfælde meddeles orlov af personlige årsager.

Anklagemyndigheden har lagt sig tæt op af Justitsministeriets praksis, dog således at praksis for orlovens længde i takt med udviklingen på Justitsministeriets område er tilpasset, således at der i dag kan meddeles orlov i op til 2 år - også for medarbejdere i lønramme 36 og opefter samt for overenskomstansatte konsulenter - men ikke nødvendigvis forlængelse med tilbagegangsret til en chargeret stilling.

Langt de fleste ansøgninger om orlov meddeles til anden relevant juridisk beskæftigelse (typisk en jobfunktion som også indebærer retsarbejde). For så vidt angår orlovsansøgninger af mere personlige årsager, f.eks. pasning af syge børn og ægtefæller, udstationeringer til udlandet, herunder til internationale institutioner - evt. ægtefælles udstationering, hvor der ikke foreligger et retskrav om orlov, administrerer Rigsadvokaten ansøgningerne i et bredere perspektiv, så der i vurderingen tages højde for medarbejderens tilknytning til anklagemyndigheden.

3. Orlov meddelt i 2016 og 2017

Rigsadvokaten har udarbejdet en oversigt baseret på et POLPAI udtræk med oplysninger om antallet af jurister, der er bevilliget orlov i 2016 og 2017 i den centrale anklagemyndighed og i politikredsene, jf. vedlagte bilag b og c, hvor tallene er udspecificeret pr. medarbejder (i anonymiseret form).

I den forbindelse er det lagt til grund, at det samlede antal jurister i anklagemyndigheden var 716 i 2016 og 750 i 2017. Disse medarbejdere var fordelt mellem den centrale anklagemyndighed og politikredsene på følgende måde:

- Den centrale anklagemyndighed:

2016: 164 medarbejdere

2017: 168 medarbejdere

- Politikredsene:

2016: 552 medarbejdere

2017: 582 medarbejdere

Nedenfor følger i oversigtsform følgende opgørelser:

- Oversigt I. Antal medarbejdere, der er bevilliget orlov uden løn i 2016
- Oversigt II. Antal medarbejdere, der er bevilliget orlov uden løn i 2017
- Oversigt III. Antallet af medarbejdere på orlov uden løn pr. 31. december 2016
- Oversigt IV. Antallet af medarbejdere på orlov uden løn pr. 31. december 2017

Oversigt I. Antal medarbejdere, der er bevilliget orlov uden løn i 2016:

	DCA	Politikredsene
Medarbejdere i lr. 36 og opefter samt overenskomstansatte konsulenter	9	11
Anklagere	4	11
Samlet antal	13	22
Heraf:		
- anden beskæftigelse (f.eks. Advokat, offentlig sektor mv.)	9	17
- til stilling som kst. Dommer	3	4
- af personlige årsager	1	1
- til udlandsophold	0	0
Medarbejdere, der er vendt retur til AM i 2016 efter orlov (ej orlov af personlige årsager)	7	7
Medarbejdere, der er afskediget efter orlov i 2016	8	6
Nye ansættelser i 2016	4	72
Afsked i 2016 (i alt uanset årsag)	14	21

Oversigt II. Antal medarbejdere, der er bevilliget orlov uden løn i 2017

	DCA	Politikredsene
Medarbejdere i lr. 36 og opefter samt overenskomstansatte konsulenter	3	5
Anklagerfuldmægtige/Anklagere	2	6
Samlet antal	5	11
Heraf:		
- anden beskæftigelse (f.eks. Advokat, offentlig sektor mv.)	4	9
- til stilling som kst. Dommer	1	1
- af personlige årsager	0	0
- til udlandsophold	0	1
Medarbejdere, der er vendt retur til AM i 2017 efter orlov (ej orlov af personlige årsager)	3	5
Medarbejdere, der er afskediget efter orlov i 2017	3	8
Nye ansættelser i 2017	5	46

Afsked i 2017 (i alt uanset årsag)	11	22
------------------------------------	----	----

Oversigt III. Antallet af medarbejdere på orlov uden løn pr. 31. december 2016:

	DCA	Politikredse
Medarbejdere i lr. 36 og opefter samt overenskomstansatte konsulenter	9	12
Anklagere	9	22
Samlet antal	18	34
Heraf:		
- anden beskæftigelse (f.eks. Advokat, offentlig sektor mv.)	17	25
- til stilling som kst. Dommer	1	5
- af personlige årsager	0	3
- til udlandsophold	0	1
Medarbejdere, der har fået forlænget deres orlov i 2016	10	14

Oversigt IV. Antallet af medarbejdere på orlov uden løn pr. 31. december 2017:

	DCA	Politikredse
Medarbejdere i lr. 36 og opefter samt overenskomstansatte konsulenter	8	8
Anklagerfuldmægtige/Anklagere	12	18
Samlet antal	20	26
Heraf:		
- anden beskæftigelse (f.eks. Advokat, offentlig sektor mv.)	19	24
- til stilling som kst. Dommer	1	0
- af personlige årsager	0	2
- til udlandsophold	0	0
Medarbejdere, der har fået forlænget deres orlov i 2017	15	17

Det samlede antal jurister, der pr. 31. december 2017 har orlov fra den centrale anklagemyndighed, udgør 20 medarbejdere, svarende til ca. 12 pct. af den samlede juristgruppe i den centrale anklagemyndighed, hvilket er en stigning på 1 pct. i forhold til opgørelsen fra januar 2017.

Det samlede antal jurister på orlov i politikredsene pr. 31. december 2017 udgør 26 medarbejdere, svarende til ca. 4,5 pct. af den samlede juristgruppe i politikredsene, hvilket er et fald på 1,5 pct i forhold til opgørelsen fra januar 2017.

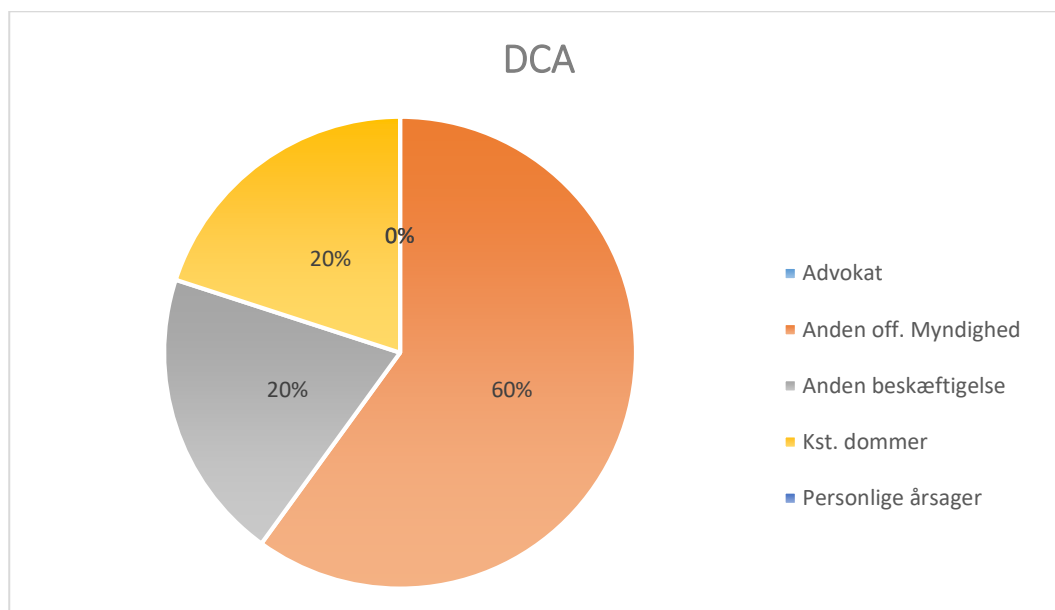
Det samlede billede for anklagemyndigheden er et fald i antallet af jurister på orlov fra 7,3 pct. i 2016 til 6,1 pct. i 2017. I 2017 er 8 jurister kommet retur til anklagemyndigheden efter orlov mod 14 jurister i 2016.

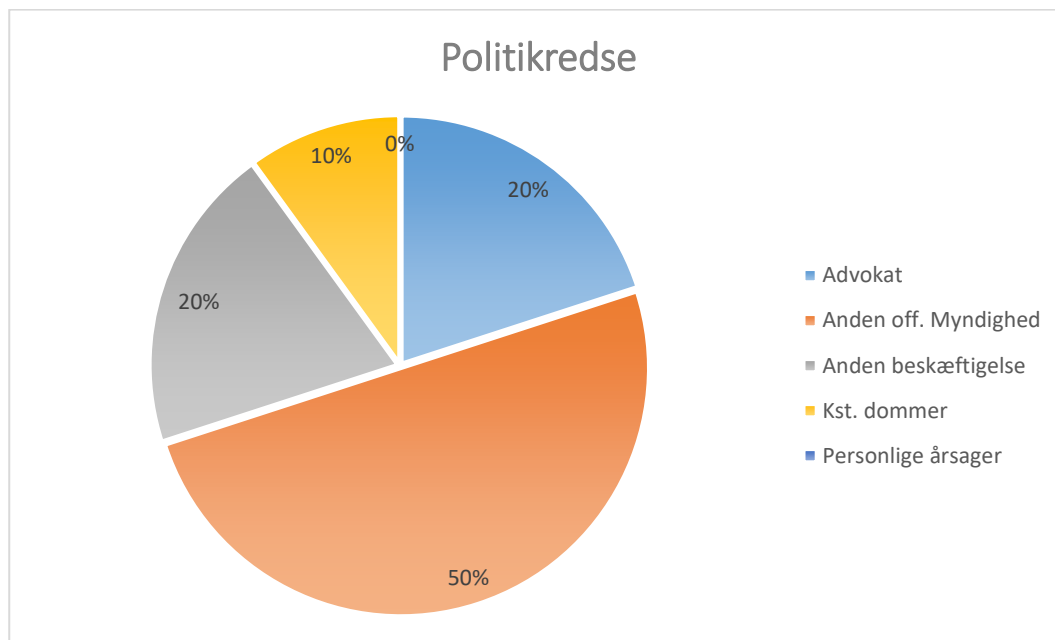
Antallet af jurister, der i 2016 fik bevilliget orlov fra den centrale anklagemyndighed, udgjorde 7,9 pct. af det samlede antal jurister i den centrale anklagemyndighed. I 2017 er tallet 3 pct., hvilket giver et fald på 4,9 pct. Antallet af nye orlovsbevillinger til jurister i politikredsene er faldet 2,1 pct fra 2016 til 2017. I 2016 blev der bevilget orlov til 4 pct. af den samlede juristgruppe, mens der i 2017 er bevilget orlov til 1,9 pct. af den samlede juristgruppe.

Samlet set er der således sket et fald på 2,8 pct. fra 2016, hvor 4,9 pct. af den samlede juristgruppe fik bevilliget orlov, til 2017, hvor 2,1 pct. af den samlede juristgruppe fik bevilget orlov.

Den procentvise fordeling ud fra orlovsbegrundelse

Nedenstående diagrammer viser begrundelserne for tildeling af orlov. Yderligere oplysninger findes i bilag b og c. 70 pct. af orlovssagerne i 2017 fra den centrale anklagemyndighed og fra politikredsene er begrundet i orlov med henblik på anden beskæftigelse inden for andre dele af den offentlige sektor og advokatbranchen.





I den centrale anklagemyndighed fik 5 erfarne medarbejdere i 2017 bevilget orlov, mens 8 erfarne medarbejdere og 3 medarbejdere før turnus fik bevilliget orlov i politikredsene.

Det er fortsat primært erfarne medarbejdere, der søger orlov til mere administrative stillinger efter endt turnusperiode. Disse medarbejdere ses bl.a. at søge videre til stillinger i andre offentlige myndigheder, bl.a. i de nyoprettede styrelser i Jylland, som Natur- og Erhvervsstyrelsen og Natur- og Miljøklagenævnet.

Derudover rokerer en del videre til stillinger inden for Justitsministeriets område til f.eks. Rigspolitiet, Kriminalforsorgen og Civilstyrelsen. Det skal dog bemærkes, at rokeringer inden for Justitsministeriets område (Rigspolitiet, Kriminalforsorgen, Civilstyrelsen og Datatilsynet) ikke behandles som orlovssager, og således fremgår disse rokeringer ikke af nærværende opgørelse.

Endvidere ses der blandt medarbejderne fortsat en interesse for at fortsætte retsarbejdet med straffesagerne som advokat eller via en dommerkonstitution. De indhentede oplysninger viser, at gruppen, der afprøver advokatbranchen, typisk forlænger deres orlov ud over 1 år. Det er dog Rigsadvokatens erfaring, at en del af disse medarbejdere returnerer til anklagemyndigheden efter et par år som advokat. I 2017 kom 2 ud af de 8 medarbejdere, som i 2017 havde orlov til ansættelse som advokat, tilbage til

anklagemyndigheden, mens 3 medarbejdere blev afskediget efter orlov, og således fortsatte karrieren som advokat.

For så vidt angår anklagerfuldmægtige og yngre anklagere, der søger orlov fra politikredsene til anden beskæftigelse, skal det bemærkes, at nogle orlovssager er udtryk for et ledelsesmæssigt fokus på at hjælpe de pågældende videre til en karriere uden for anklagemyndigheden, frem for at gennemføre en sag om afsked pga. uegnethed.

Svar på spørgeskema

FOAN har sendt spørgeskemaer til 13 medarbejdere, som blev bevilliget orlov i 2017. Heraf har 8 medarbejdere besvaret skemaet. Rigsadvokaten har sendt spørgeskemaer til 6 tidligere medarbejdere, som har valgt ikke at genindtræde i deres stilling i anklagemyndigheden efter orlovsperiodens udløb. 3 af disse medarbejdere har besvaret Rigsadvokatens henvendelse.

Tilbagemeldingerne viser, at medarbejderne er af den opfattelse, at arbejdsforholdene i anklagemyndigheden på enkelte punkter har taget en negativ drejning. Nogle giver det billede, at anklagemyndigheden er blevet en fabrik, hvor der bliver gået på kompromis med kvaliteten for at nå måltallene, samt at der ikke er balance mellem arbejdsopgavernes karakter og omfang ift. lønnen. Andre fremhæver som positive faktorer, at opgaverne i anklagemyndigheden er spændende og ansvarsfulde, samt at der er et godt kollegialt miljø. Der efterlyses flere advancementsmuligheder, herunder en højere grad af gennemsigtighed ift. mulighederne for at opnå en lederkarriere i anklagemyndigheden.

Bilag:

Bilag a: Spørgeramme for interview af orlovssøgende og for interview efter udløb af orlov

Bilag b: Oversigt over bevilgede orlov i 2017

Bilag c: Oversigt over bevilgede orlov i 2016



FOAN - lønftaler -
special og chefkons