

# Når dit job er i fare

Overenskomstansatte

Danmarks Lærerforening





Du kan komme i den situation, at din arbejdsgiver ikke er tilfreds med dig. Måske er du selv skyld i det. Men det kan også skyldes forhold, du ikke er herre over. Det gælder f.eks. når du har et stort fravær på grund af sygdom. Uanset grunden er det altid ubehageligt.

Danmarks Lærerforening skal tage sig af medlemmernes interesser. Foreningen skal blandt andet arbejde for, at arbejdsgiverne er rimelige og ordentlige over for vore medlemmer. Her kan du læse om de regler, der gælder, når dit job kommer i fare. Du kan også læse om, hvad Danmarks Lærerforening kan gøre for dig - og om de begrænsninger, der er i foreningens handlemuligheder.

### **Arbejdsgiverens ledelsesret**

Udgangspunktet er arbejdsgiverens ledelsesret. For ansatte i folkeskolen er det kommunalbestyrelsen, der er arbejdsgiveren. På den enkelte skole er det skolens leder, som repræsenterer kommunalbestyrelsen. Det giver ledelsen et ansvar og en række forpligtelser.

Ledelsesretten betyder, at du som ansat skal rette dig efter de instrukser, du får fra din leder. Du skal også overholde de regler, der gælder for dit job, og du skal vise dig »værdig til den agtelse og tillid, stillingen kræver« - både når du er på arbejde og i fritiden.

Hvis arbejdsgiveren ikke er tilfreds med dig, kan det være fordi, ledelsen mener, at du ikke lever op til disse regler. En anden mulighed er, at ledelsen mener, at du er syg for ofte eller for længe. En tredje mulighed er, at ledelsen ikke mener, at du evner eller magter at gøre dit arbejde godt nok.

Hvis en leder bliver bekymret over dit arbejde, bør han eller

hun gøre noget. Det kan f.eks. være at tale med dig, vejlede eller give instruktion om, hvad du bør rette. Lederen kan give dig en påtale, hvis han eller hun ikke mener, at du gør som du skal. Det er almindelig, daglig ledelse. Der er ikke tale om sanktioner i arbejdsretlig forstand.

## **Afskedigelse**

Hvis ledelsen oplever problemer med en ansat, og de ikke bliver løst, vil det i sidste instans føre til en afskedigelse.

Retten til at beslutte hvem, der skal ansættes, og hvem, der skal afskediges, er en del af ledelsesretten. I forskellige love er der sat grænser for, hvad arbejdsgiveren kan. Det er f.eks. forbudt at gøre forskel på grund af køn, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Hvis arbejdsgiveren vil fyre en ansat, gælder Funktionærlovens varsler:

<b>Arbejdsgiveren skal give et varsel på</b>	<b>- hvis du så kan nå at fratræde senest</b>
14 dage	3 måneder efter den dato, hvor du tiltrådte. Arbejdsgiveren kan kun fyre dig med 14 dages varsel, hvis du er ansat på prøve.
1 måned til udgangen af en måned	6 måneder efter den dato, hvor du tiltrådte
3 måneder til udgangen af en måned	3 år efter den dato, hvor du tiltrådte
4 måneder til udgangen af en måned	6 år efter den dato, hvor du tiltrådte
5 måneder til udgangen af en måned	9 år efter den dato, hvor du tiltrådte

<b>Arbejdsgiveren skal give et varsel på</b>	
6 måneder til udgangen af en måned	hvis du har været ansat i mere end 9 år, før du fratræder

### **Bortvisning**

Hvis du groft misligholder dit job, kan arbejdsgiveren fyre dig med øjeblikkelig virkning, d.v.s. uden sædvanligt opsigelsesvarsel. Det kaldes en bortvisning.

Det er en undtagelse at arbejdsgiveren kan bortvise. Om det er muligt, afhænger f.eks. af

- om du har misligholdt dit arbejde groft

- om arbejdsgiveren tidligere har givet advarsler, som klart har fortalt, at du kan blive bortvist i gentagelsestilfælde
- om det vil skade den fortsatte drift urimeligt, hvis du fortsætter i jobbet, f.eks. til udløbet af et normalt opsigelsesvarsel
- din alder og ansættelsestid. Jo ældre du er og jo længere tid, du har været ansat hos samme arbejdsgiver, des bedre er du beskyttet.
- om arbejdsgiveren tidligere har ladet tilsvarende forseelser passere uden at gribe ind
- den præventive effekt på arbejdspladsen (hensynet til respekten for arbejdspladsens forsvarlige drift).

## **Advarsler**

Det bør ikke komme bag på dig, at arbejdsgiveren griber ind med f.eks. afsked eller bortvisning. Din leder bør forinden have foreholdt dig det, som han eller hun er utilfreds med. På den måde kan du rette op på det, som er utilfredsstillende – i det omfang det er i din magt at gøre det. Normalt bør lederen have givet dig en advarsel, før du bliver afskediget eller bortvist.

En advarsel skal være klar og utvetydig for at have retsvirkning. Du skal have at vide, hvilken konsekvens det kan få, hvis du ikke lever op til de krav, advarslen handler om. En advarsel er et signal til dig som ansat – et signal om, at du risikerer at blive fyret eller bortvist i gentagelsestilfælde.

En advarsel skal tages meget alvorligt. Du skal regne med, at arbejdsgiveren vil afskedige eller bortvise dig i gentagelsestilfælde. Hvis arbejdsgiveren uddeler advarsler, men alligevel ikke skrider ind, når det kommer til stykket, mister den i nogen grad sin ret til at bortvise. Den ansatte kan have

fået det indtryk, at arbejdsgiveren accepterer det, han eller hun gør.

Man kan godt blive fyret eller bortvist, selv om man aldrig har fået en advarsel. Det kan være i situationer, hvor en ansat har gjort noget helt uacceptabelt, og hvor det er indiskutabelt, at arbejdsgiveren ikke kan affinde sig med, at den ansatte skal fortsætte i jobbet. Som eksempler kan nævnes tyveri fra arbejdspladsen eller overgreb mod børn.

En advarsel behøver ikke være skriftlig, men i praksis er den det altid. Ellers kan arbejdsgiveren senere få svært ved at bevise, at den er givet. Det er ofte kommunalbestyrelsen eller forvaltningen, som giver advarslen. Men det er også muligt, at kompetencen er delegeret til din leder.

## **Typiske årsager til afskedigelser**

Hvis du bliver fyret, kan det være fordi

- du er syg
- der ikke længere er arbejde til dig
- ledelsen ikke er tilfreds med dit arbejde
- du er involveret i samarbejdsvanskeligheder

Disse 4 typiske grunde, vil vi kommentere.

### **Sygdom**

Skolen er til for elevernes skyld. De skal have det rart og skal have en god uddannelse. Det giver problemer, hvis en ansat

- ofte er syg eller tit forsømmer af en anden grund
- er syg i lang tid eller er fraværende længe af en anden grund.

Arbejdsgiveren har ret til at få oplysninger om helbredsforhold, som betyder noget for dit arbejde. Arbejdet eller forhold på arbejdspladsen kan medvirke til, at du er nødt til at melde dig syg. Arbejdsgiveren skal have lov til at se på, om det kan hjælpe, hvis der bliver ændret noget på arbejdspladsen. Måske skal der gøres noget ved sundhedsfarlige lokaler. Det kan også være, at ledelsen vil fordele arbejdet på en anden måde.

Hvis du bliver ved med at være sygemeldt, vil din arbejdsgiver fyre dig før eller senere.

Arbejdsgiveren kan godt fyre dig uden at vide noget om sygdommens art. Fraværet i sig selv kan være grund nok.

### **Arbejdsmangel**

Hvis der er for mange ansatte til de opgaver, der skal løses, vil nogle af dem blive fyret. Når Danmarks Lærerforening skal vurdere, om der er arbejdsmangel, er det den lokale kreds, som gør det.

En kommune eller region kan ikke afskedige, blot fordi der er for mange ansatte på en enkelt skole. Den skal altid undersøge, om der mangler ansatte på andre skoler i kommunen eller regionen. Der skal være arbejdsmangel i kommunen eller regionen som helhed, før det er i orden at afskedige.

Du skal have en begrundelse for, at kommunen eller regionen vil afskedige dig. Det er ikke nok, at kommunen eller regionen skriver, at det er på grund af arbejdsmangel. Den skal som minimum også redegøre for de kriterier, som er fulgt ved udvælgelsen af den eller de medarbejdere, som skal afskediges.



## **Arbejdets kvalitet**

Der stilles mange krav til lærere i folkeskolen i dag. De skal »i samarbejde med forældrene give eleverne kundskaber og færdigheder, der forbereder dem til videre uddannelse og giver dem lyst til at lære mere, gør dem fortrolige med dansk kultur og historie, giver dem forståelse for andre lande og kulturer, bidrager til deres forståelse for menneskets samspil med naturen og fremmer den enkelte elevs alsidige udvikling.« (Citat: Folkeskolelovens formålsparagraf).

De ansatte skal i samarbejde med hinanden, eleverne og forældrene skabe et miljø, hvor eleverne får lyst til at lære og udvikle sig.

En række centralt og lokalt fastsatte regler stiller krav og sætter begrænsninger.

Der er ikke noget at sige til, at det ikke til enhver tid lykkes for alle. Og når det ikke lykkes, reagerer elever og forældre.

Hvis du har problemer i den retning, skal skolens leder hjælpe med at få dem løst. Det kan ske ved at han eller hun giver dig råd og vejleder dig. Du kan også have brug for lederens støtte til at udvikle dig. Det kan f.eks. ske ved at du videreuddanner dig. Men det kan også gå så galt, at lederen ikke mere vil tage ansvaret for, at du er ansat.

## **Samarbejdsproblemer**

En lignende situation kan opstå, hvis samarbejdet mellem dig og forældre, kolleger eller ledelse ikke kan komme til at fungere tilfredsstillende.

## **Afskedigelser hviler på et skøn**

Der er et skøn bag enhver opsigelse. Arbejdsgiveren står

med et problem og mener, at det kan løses, hvis én eller flere ansatte bliver fyret.

Nogle fornemmer selv, at det ikke går så godt med arbejdet. De er tit glade for at komme ud af situationen, selv om det kan betyde, at de i en periode må gå på arbejdsløshedsdagpenge.

Men en del synes, at arbejdsgiverens beslutning er uretfærdig. »Hvorfor skal det gå ud over mig? Jeg samarbejder lige så godt, som de andre gør.« »Hvad har jeg gjort galt?«

## **Organisationshøring, forhandling og afskedigelsesnævn**

I en overenskomst kan der være regler, som sikrer, at Danmarks Lærerforening bliver hørt, inden en ansat bliver fyret. Sådanne regler findes i overenskomsterne for langt den største del af foreningens medlemmer, herunder lærere, børnehaveklasseledere m.fl. i folkeskolen. Reglerne i læreroverenskomsten siger:

Inden kommunen eller regionen beslutter at sige dig op, skal Danmarks Lærerforening have adgang til at udtale sig. Kommunen eller regionen skal skrive til Lærernes Centralorganisation, at den tænker på at afskedige dig. LC sender brevet videre til os.

Hvis vi ikke mener, at afskedigelsen er saglig, vil vi typisk kræve at forhandle med arbejdsgiveren. Bliver vi ikke enige ved forhandlingen, fyrer kommunen eller regionen dig. I den sidste ende kan vi gå til et afskedigelsesnævn.

Når afskedigelser er skønsmæssige afgørelser, betyder det, at nogle vil skønne på én måde, andre på en anden. Erfaringen siger os, at afskedigelsesnævnet giver arbejdsgiveren

et stort råderum for skønnet. Men hvis fyringen har været åbenbart usaglig, kan nævnet kende den ubegrundet.

Afskedigelsesnævnets kendelse kan kun bringe dig tilbage i jobbet, hvis du selv og arbejdsgiveren er enige om det. I praksis sker det aldrig. Men nævnet kan beslutte, at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse eller erstatning for uberettiget afskedigelse. Praksis viser, at den slags godtgørelser eller erstatninger er urimeligt små. Det gælder især, hvis du har været ansat kort tid.

Hvis du har været ansat mindre end 8 måneder, når du bliver afskediget, kan vi ikke gå til afskedigelsesnævnet. Det siger overenskomsten.

## **Forvaltningsloven og Lov om Offentlighed i Forvaltningen**

Der er vigtige »spilleregler« i disse to love. De gælder for alle offentlige myndigheder.

De vigtigste regler er:

- Alle de oplysninger, som kommunen eller regionen har, og som betyder noget for en afgørelse, skal være skriftlige.
- Hvis kommunen eller regionen har fået oplysningerne mundtligt, skal de være skrevet ned i et notat. Du skal kunne se, hvilke oplysninger, kommunen eller regionen har fået - og fra hvem.
- Kommunen eller regionen skal give dig fuld indsigt i alle disse oplysninger. Du skal have mulighed for at udtale dig til dem, inden kommunen eller regionen beslutter, hvad der skal ske.

Hvis kommunen eller regionen ikke har fulgt disse regler, står den svagere. Vi vil drøfte med dig, hvad vi så vil gøre. Vi kan forlange, at de manglende notater bliver lavet, og at du kan komme til at udtale dig til dem. Vi kan også forhandle med kommunen eller regionen om, ”hvad det skal koste”, at reglerne ikke er fulgt. Vi kan måske skaffe dig nogle fordele på den måde.

### **Hvad gør Danmarks Lærerforening for dig?**

Hvis din arbejdsgiver er på vej til at gribe ind over for dig, hjælper vi dig med at vurdere det, som arbejdsgiveren er utilfreds med. Vi kan også forhandle med arbejdsgiveren og arbejde for, at problemet løses efter et »mindste-indgrebs-princippet«.

Vi siger det lige ud:

Hvis din arbejdsgiver vil afskedige dig, kan Danmarks Lærerforening ikke forhindre det. Vi kan forsøge, men hvis arbejdsgiveren holder fast ved at ville afskedige dig, kan ingen forhindre det.

Vi holder tæt kontakt med dig under hele forløbet. Når der sker noget af betydning, får du straks besked. Du er også velkommen til at ringe til os, hvis du selv får nye oplysninger eller vil spørge om noget.

Vi orienterer dig om de love, regler, aftaler og retspraksis, som har betydning for din sag. Meget af denne orientering er allerede givet her.

Vi fortæller dig, hvordan vi vurderer din sag i forhold til retstilstanden. Vi fortæller dig, hvilke handlemuligheder du selv og arbejdsgiveren har. Vi vurderer også risici og

mulige konsekvenser, dine egne valg kan få – f.eks. økonomisk.

Hvis du ønsker det, forhandler vi med din arbejdsgiver for at få den bedst mulige løsning for dig. Vi kan tit få arbejdsgiveren til at indgå et forlig. Det kan give dig en godtgørelse eller andre fordele. På den måde kan problemet blive løst, uden at vi går til afskedigelsesnævnet. Du skal selv være med til at beslutte mål og strategi for forhandlingen. Det normale er, at du ikke selv er med til forhandlingen.

Et forlig »lukker« sagen. Når der er indgået forlig, kan man ikke bagefter indbringe sagen for et afskedigelsesnævn. Foreningen afslutter ikke sagen med et forlig uden at du selv accepterer det.

Danmarks Lærerforening kan hjælpe dig til at bearbejde de belastninger, du oplever. Både nu og senere vil du have en række spørgsmål og problemer, som du bør drøfte med andre. En neutral, udenforstående person med professionel ekspertise kan være en god støtte. Foreningen råder over et netværk af dygtige, professionelle behandlere over hele landet. Du kan læse mere om foreningens rådgivning på hjemmesiden, [www.dlf.org](http://www.dlf.org) under arbejdsmiljø -> Psykisk arbejdsmiljø.

## **Arbejdsløshedskassen**

Hvis du er medlem af Lærernes a-kasse, har du måske ret til dagpenge, hvis du bliver arbejdsløs. Du kan ikke få dagpenge, hvis du er syg.

Arbejdsløshedskassen skal vurdere, om du selv er skyld i afskedigelsen. Hvis du er det, mister du dagpengeretten i 3 uger (»karantæne«).

Hvis du bliver opsagt, fordi du ikke overholder reglerne, vil Lærernes a-kasse typisk vurdere, at du selv er skyld i din ledighed. Hvis du bliver opsagt, fordi du ikke evner eller magter at udføre arbejdet tilfredsstillende, vil Lærernes a-kasse typisk vurdere, at du ikke selv er skyld i din ledighed.

Hvis din ledighed er uforskyldt, hjælper foreningen dig med at sikre, at det klart kan ses af det brev, hvor arbejdsgiveren fyrer dig.

Du bør orientere din sagsbehandler i Danmarks Lærerforening, før du kontakter arbejdsløsheds-kassen.

## **Gruppelivsforsikring**

### **Fortsættelsesforsikring**

Når din arbejdsgiver holder op med at betale løn til dig, holder også præmiebetalingen til den kommunale gruppe-livsforsikring op.

Du kan oprette en fortsættelsesforsikring i Forenede Gruppeliv. Den kan oprettes med de samme forsikringsdækninger og de samme forsikringssummer som den gruppe-livsforsikring, som har været knyttet til dit ansættelsesforhold, men der er også forskellige muligheder for at lave om på forsikringssummer, dækning og udløb. Du skal ikke afgive helbredsoplysninger. Fortsættelsesforsikringen er noget dyrere end den, din arbejdsgiver hidtil har betalt.

Hvis du vil have en fortsættelsesforsikring, skal du kontakte FG senest 6 måneder fra din fratreden.

## **Præmiefri fortsættelse ved sygdom eller ulykke**

Hvis du bliver afskediget på grund af sygdom eller en ulykke, er der yderligere en mulighed for at videreføre forsikringen. Hvis du er mindst 2/3 uarbejdsdygtig, kan din forsikring løbe videre i indtil 3 år, uden at du skal betale præmie. Det kaldes præmiefri dækning.

Hvis du vil have præmiefri dækning, skal du kontakte Forenede Gruppeliv senest 6 måneder efter din fratræden.

## **Forenede Gruppelivs adresse mv.**

Krumtappen 4  
Postboks 442  
2500 Valby  
Telefon 39 16 78 00  
E-mail: fg@fg.dk  
Hjemmeside [www.fg.dk](http://www.fg.dk)

## **Det er aldrig behageligt**

at være udsat for, at arbejdsgiveren er så utilfreds, at arbejdet kan komme i fare. Der er ingen trylleformular, som kan få problemerne til at forsvinde. Men foreningen er parat til at hjælpe dig med at komme ud af den ubehagelige situation så fordelagtigt og værdigt som muligt.

Vi analyserer situationen sammen med dig. Vi ser på, hvilke muligheder, der tegner sig. Derefter er det din beslutning, hvordan du vælger mellem disse muligheder. Dit valg skal være styret af dine personlige præferencer vedrørende økonomi og værdighed. Det er den optimale løsning, set med dine øjne, foreningen vil arbejde for.



# Danmarks Lærerforening

Vandkunsten 12 1467 København K

[www.dlf.org](http://www.dlf.org)