

Når dit job er i fare

Overenskomstansatte



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.

IMAK skal tage sig af medlemmernes interesser. Organisationen 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 IMAK kan gøre for dig - og om de begrænsninger, der er i organisationens handlemuligheder.

Arbejdsgiverens ledelsesret

Udgangspunktet er arbejdsgiverens ledelsesret. For ansatte i folkeskolen, centraladministrationen, PPR mv. er det kommunalbestyrelsen eller Selvstyret, der er arbejdsgiveren. På den enkelte skole er det skolens leder, som repræsenterer arbejdsgiveren, hvor det andre steder kan være forvaltningschefen, departementschefen, institutleder m.v. 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 en 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 afskedige en overenskomstansat er det fastlagt i overenskomsten, at visse varsler fastsat i den Funktionærloven gælder:

Arbejdsgiveren skal give et varsel på	- inden du har arbejdet
1 måned til en måneds udgang	5 måneder fra den dato, du tiltrådte
3 måneder til en måneds udgang	2 år og 9 måneder fra den dato, du tiltrådte
4 måneder til en måneds udgang	5 år og 8 måneder fra den dato, du tiltrådte
5 måneder til en måneds udgang	8 år og 7 måneder fra den dato, du tiltrådte

Arbejdsgiveren skal give et varsel på	
6 måneder til en måneds udgang	Hvis du har været ansat i mere end 8 år og 7 måneder

Det er ikke muligt for din arbejdsgiver at forkorte opsigelsesvarslet, fordi du har haft sygefravær.

Bortvisning

Hvis du groft misligholder dit job, kan arbejdsgiveren afskedige dig med øjeblikkelig virkning, dvs. 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 arbejdspladsen forsvarlige drift)

I forbindelse med en bortvisning har du krav på partshøring, dvs. du har mulighed for at fortælle din side af sagen og du har krav på at vide, hvad sagen omhandler. Desuden skal IMAK også høres jf. overenskomstens bestemmelser herom.

Hvis du bliver bortvist anbefaler vi, at du kontakter IMAK omgående.

Hvis ikke ledelsen mener, at misligholdelsen af dit arbejde eller en sag imod dig er grell nok til en bortvisning, kan den vælge at fritage dig fra dit arbejde, mens din sag undersøges. Også i dette tilfælde er det vigtigt, at du kontakter IMAK, så vi kan rådgive dig om dine rettigheder og pligter i en sådan situation.

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 afskediget 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 afskediget eller bortvist, selvom 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.

Typiske årsager til afskedigelser

Hvis du bliver afskediget, 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

En skole er til for elevernes skyld. Lærerne skal være med til at sørge for, at bestemmelserne omkring skolens drift overholdes. På samme måde skal administrativt personale udfylde deres rolle overfor borgere og/eller politikere. Det giver derfor problemer, når 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 dine helbredsforhold, hvis disse skyldes forhold på dit arbejde. Arbejdsgiveren har nemlig pligt til at undersøge mulighederne for at ændre forhold på din arbejdsplads, således det kan gavne dit helbred.

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

Du kan blive opsagt uanset sygdommens art, da fraværet i sig selv kan være grund nok – også selvom du har lægeerklæringer på fraværet.

Arbejds-mangel

Hvis der er for mange ansatte til de opgaver, der skal løses, vil nogle af dem blive afskediget.

En kommune eller Selvstyret kan ikke afskedige, blot fordi der er for mange ansatte på henholdsvis den enkelte skole, afdeling el. lign. Den skal altid undersøge, om der mangler ansatte på andre skoler eller lignende ansættelsessteder i eksempelvis kommunen. For lærere skal der være arbejds-mangel indenfor ansættelsesområdet.

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

Arbejdets kvalitet

For lærere i folkeskolen samt ansatte i forvaltninger og lign. stilles der en række krav til kvaliteten af det udførte arbejde. 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 kollegaer, ledere, elever, forældre mv.

Hvis du har problemer i den retning, skal din 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 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, kollegaer 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 afskediget.

Nogle fornemmer selv, at det ikke går så godt med arbejdet. De er tit glade for at komme ud af situationen, selvom det kan betyde, at de i en periode kan stå uden arbejde.

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 overenskomsten er der regler, som sikrer, at IMAK bliver hørt, inden en ansat bliver afskediget. Reglerne i overenskomsten siger:

Inden kommunen eller Selvstyret beslutter at sige dig op, skal IMAK modtage en kopi af en skriftlig opsigelse, der indeholder begrundelser for opsigelsen og som kan bruges som grundlag for en udtalelse. På baggrund af de begrundelser udtaler IMAK sig.

Hvis vi ikke mener, at afskedigelsen er rimeligt begrundet, dvs. at afskedigelsen ikke er berettiget, vil vi typisk kræve at forhandle med arbejdsgiveren. Bliver vi ikke enige ved forhandlingen, opsiges din arbejdsgiver 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 afskedigelsen 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 stadig er i gang med din prøvetid på 1 år, når du bliver afskediget, kan vi ikke gå til et afskedigelsesnævn, det siger overenskomsten.

Landstingslovene om offentlighed i forvaltningen og sagsbehandling i den offentlige forvaltning

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

De vigtigste regler er:

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

Hvis kommunen eller Selvstyret ikke har fulgt disse regler, står de 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 Selvstyret om, ”hvad det skal koste”, at reglerne ikke er fulgt. Vi kan måske skaffe dig nogle fordele på den måde.

Hvad gør IMAK for dig?

Hvis din arbejdsgiver er på vej til at gribe ind overfor 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-princip”.

Vi siger det lige ud:

Hvis din arbejdsgiver vil afskedige dig, kan IMAK 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, som 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. Organisationen afslutter ikke sagen med et forlig, uden at du selv har accepteret det.

Arbejdsløshedskasser i Danmark

Hvis du inden ansættelsen i Grønland har været og stadig er medlem af en dansk a-kasse, bør du kontakte din a-kasse for nærmere information, såfremt du måtte blive opsagt.

Gruppelivsforsikring

Fortsættelsesforsikring

Når din arbejdsgiver holder op med at betale løn til dig, holder også præmiebetalingen til din overenskomstbestemte gruppelivsforsikring op.

Du kan oprette en fortsættelsesforsikring i Forenede Gruppeliv (FG). Den kan oprettes med de samme forsikringsdækninger og de samme forsikringssummer som den gruppelivsforsikring, der 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 fratræden.

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: +45 39 16 78 00

E-mail: fg@fg.fk

Hjemmeside: 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 organisationen 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, organisationen vil arbejde for, såfremt omstændighederne gør det muligt.



IMAK

Noorlernut 23

Box 867

3900 Nuuk

Telefon 322550

E-mail: imak@imak.gl

Hjemmeside: www.imak.gl