

Når dit job er i fare

Timelærere



Du kan komme i den situation, at din arbejdsgiver ikke er tilfreds med dig. Måske er du selv skyld i det, eller også er du kun ansat for 1 skoleår. 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.

For timelærere gælder der forskellige regler afhængig af, om hvorvidt du er uddannet lærer eller ej, og om du er ansat til at varetage færre eller flere end 1040 timer om året samt om du har 15 timer eller mere i gennemsnit om ugen.

Hvis du har mere end 15 timer (løntimer) i gennemsnit om ugen er du omfattet af funktionærlovens bestemmelser om afskedigelse.

Hvis du er ansat til at arbejde mindre end 1040 timer om året, varer din ansættelse som udgangspunkt kun skoleåret ud. Hvis din leder vil ansætte dig for næste skoleår, skal det meddeles dig senest den 1. juni i samme skoleår eller opsige dig med varsel i henhold til funktionærloven, hvis du er omfattet af denne.

Uanset ansættelsestype skal 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 timelærere og vikarer i folkeskolen er det kommunalbestyrelsen, der er arbejdsgiveren. På den enkelte skole er det skolens leder, som repræsenterer arbejdsgiveren. 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.

Timelærere

Hvis arbejdsgiveren vil afskedige en timelærer, der ikke er omfattet af funktionærloven, er det fastlagt i overenskomsten, at visse varsler gælder:

Arbejdsgiveren skal give et varsel på	- når du har arbejdet
1 måned til en måneds udgang	op til 1 år fra den dato, du tiltrådte som timelærer
3 måneder til en måneds udgang	mere end 1 år fra den dato, du tiltrådte som timelærer

Dog er det muligt for din arbejdsgiver at forkorte opsigelsesvarslet, hvis opsigelsen skyldes sygefravær (læs mere om dette under afsnittet ”Sygdom”).

Hvis arbejdsgiveren vil afskedige en timelærer, som er omfattet af funktionærloven er opsigelsesvarslerne fastsat i loven således:

et varsel på: inden udløbet af: 1 måned 5 måneder 3 måneder 2 år og 9 måneder 4 måneder 5 år og 8 måneder 5 måneder B år og 7 måneder 6 måneder herefter

Arbejdsgiveren skal give et varsel på	- når du har arbejdet
1 måned til en måneds udgang	op til 5 mdr fra den dato, du tiltrådte som timelærer
3 måneder til en måneds udgang	Indtil 2 år og 9 måneder fra den dato, du tiltrådte som timelærer
4 måneder til en måneds udgang	Indtil 5 år og 8 mdr fra den dato du tiltrådte som timelærer
5 måneder til en måneds udgang	Indtil 8 år og 7 mdr fra den dato, du tiltrådte som timelærer
6 måneder	herefter

Vikarer

Da en vikar er kun er ansat time for time, kan du som vikar til enhver tid opsiges til den følgende dag. Dog vil en vikar, der har haft mere end 15 løntimer pr uge være omfattet af funktionærloven bestemmelser, herunder følgende opsigelsesvarsler

Arbejdsgiveren skal give et varsel på	- når du har arbejdet
1 måned til en måneds udgang	op til 5 mdr fra den dato, du tiltrådte som timelærer
3 måneder til en måneds udgang	Indtil 2 år og 9 måneder fra den dato, du tiltrådte som timelærer
4 måneder til en måneds udgang	Indtil 5 år og 8 mdr fra den dato du tiltrådte som timelærer
5 måneder til en måneds udgang	Indtil 8 år og 7 mdr fra den dato, du tiltrådte som timelærer
6 måneder	herefter

Bortvisning

Hvis du groft misligholder dit job, kan arbejdsgiveren opsiges 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)

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 opsagt 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 opsagt 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
- din arbejdsgiver har fundet en uddannet lærer, der kan overtage dit arbejde

Disse 5 typiske grunde, vil vi kommentere.

Sygdom

En skole er til for elevernes skyld. Lærerne skal være med til at sørge for, at eleverne modtager en kvalificeret undervisning under trygge forhold. 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 på forhold på din arbejdsplads, således det kan gavne dit helbred.

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

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

Arbejdsmangel

Hvis der er for mange ansatte til de opgaver, der skal løses, vil nogle af dem blive opsagt. Dette gælder især for timelærere og vikarer. Derudover gælder det for timelærere, at hvis din arbejdsgiver har fundet en anden person, der vurderes til at være bedre egnet til fast at varetage dine timer, så anses det som en saglig grund til at opsigte dig.

Arbejdets kvalitet

For undervisere i folkeskolen stilles der en række krav til timelæreres, læreres og vikarers samarbejde med hinanden, ledelsen, eleverne og forældrene. 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. 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 opsagt.

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

Uddannede timelærere

I overenskomsten kan der være regler, som sikrer, at IMAK bliver hørt, inden en ansat bliver opsagt. For *læreruddannede* timelærere gælder det ifølge overenskomsten, at:

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 disse begrundelser udtaler IMAK sig.

Hvis vi ikke mener, at afskedigelsen er rimeligt begrundet, dvs. at afskedigelsen er berettiget, vil vi typisk kræve at forhandle med arbejdsgiveren. Bliver vi ikke enige ved forhandlingen, opsiger 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 opsigelsen 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.

Ikke-uddannede timelærere og vikarer, som ikke er omfattet af funktionærloven

For *ikke-uddannede timelærere* siger overenskomsten ikke noget om proceduren i forbindelse med en afskedigelse. Det betyder, at IMAK i princippet ikke har krav på at blive direkte oplyst, hvis du skulle blive opsagt, ligesom vi ikke har krav på, at arbejdsgiveren skal modtage en udtalelse fra os.

Men arbejdsgiveren har pligt til at foretage en partshøring af dig, og du kan så vælge at kontakte IMAK for råd og vejledning. Det anbefaler vi, du gør, inden du svarer kommunen.

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. For læreruddannede timelærere kan vi 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 er *uddannet timelærer* og 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.

For en *uuddannet timelærer* er der som sagt ikke nogen overenskomstfastsatte procedurer. Dog er det alligevel vigtigt, at du kontakter IMAK, hvis din arbejdsgiver påtænker eller har afskediget dig, så du kan få den rette vejledning om dine rettigheder og muligheder.

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

For alle timelærere gælder det, at de ligesom almindelige lærere, er dækket af en gruppelivsforsikring gennem deres ansættelse.

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. 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.



IMAK

Noorlernut 23

Box 867

3900 Nuuk

Telefon 322550

E-mail: imak@imak.gl

Hjemmeside: www.imak.gl

