

Brush-up kursus for erhvervsskoleområdet

Temakursus 2022

Afskedigelser

Program

09.00 – 09.15 Indledning

09.15 – 10.00 Afskedigelser

10.10 – 10.20 Pause

10.20 – 11.00 Arbejdstid

11.00 – 11.10 Pause.

11.10 – 11.50 Lokal løn

11.50 – 12.00 Pause

12.00 – 12.30 Ansættelse

To typer afskedigelser

➤ På grund af medarbejderens forhold

Manglende kvalifikationer,
samarbejdsproblemer, sygdom,
misligholdelse af ansættelsesforholdet

➤ På grund af virksomhedens forhold

Arbejdsomangel, nedskæring, omstrukturering,
udlicitering mv

Afskedigelser begrundet i personlige forhold

Indhold

- Opsigelse begrundet i personlige forhold
- Hvilke erfaringer har du som TR?

Retten til at afskedige

Afskedigelsesretten = en del af ledelsesretten!

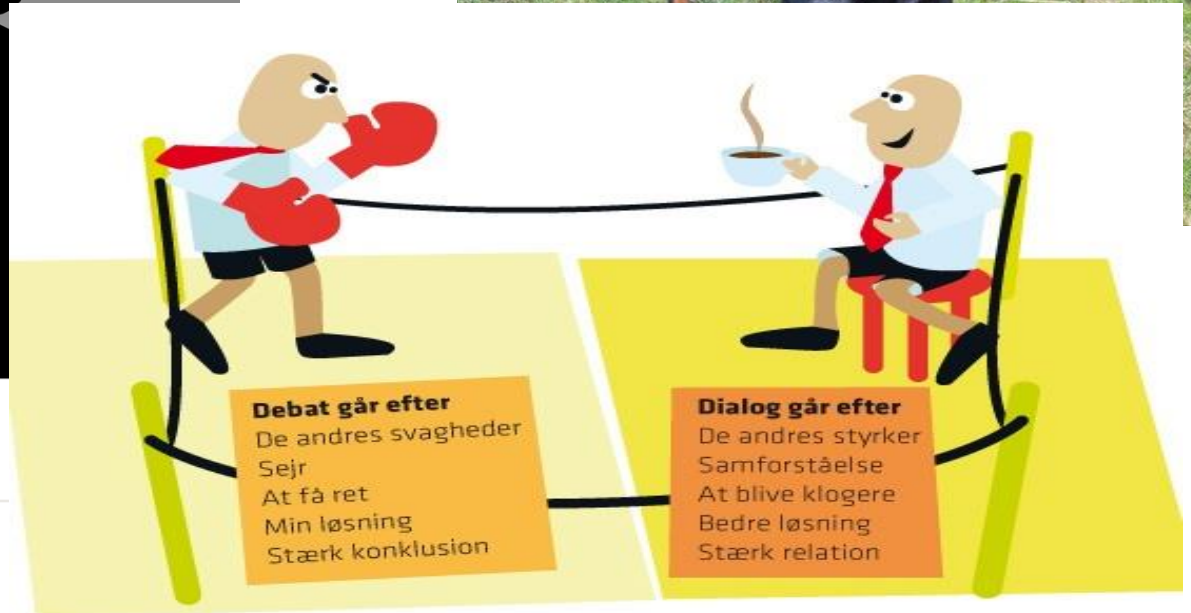
Begrænsninger i afskedigelsesretten:

- Krav om saglighed/rimelighed
- Krav om proportionalitet

Nogle medarbejdergrupper er særligt beskyttede:


F.eks.: graviditet/barsel, handicap, alder, TR/AMR/SU-repræsentanter

TRS ROLLER HAR MANGE VIGTIGE ROLLER:



TRs mange roller i afskedigelsesessager

- **VAGTHUND:** I forhold til regler, politikker, processer og ordentlighed.
- **"ADVOKAT":** Neutral interessevaretagelse. Frigjort fra egne og kollegernes holdninger
- **"DETEKTIV":** Skaffe oplysninger i dialog med Uddannelsesforbundet
- **PSYKOLOG":** Lytte, støtte og orientere kollega
- **"DIALOGPARTNER":** DIALOG med ledelsen – plej relationen og afsøg løsninger **MEN HUSK forskellige interesser. Princippet om: "Blød ved manden-hård ved bolden"**

Hej Jannie!
eg leder efter
dig 😊 

Kan vi tale
sammen 11.25
hos mig? JA

TRs rolle ved tjenstlige samtaler

- Sparring med medlem før og efter samtale
- Bisidder for medlem under samtale
- Referat/skriftlighed er ikke altid en fordel
- Bed om en mødeafbrydelse eller nogle dages tænkepause før referat underskrives
- Overvej om ledelsens referat skal berigtiges

Hvis ledelsen ikke vil rette i referatet, kan der fremsendes bemærkninger efterfølgende

- Søg råd og vejledning i Sekretariatet

Under den tjenstlige samtale og afgørelse

Den tjenstlige samtale:

- Rådgiv læreren om at lytte fremfor at tale – og "køb"/skaf tid til at indhente rådgivning
- Accepter ikke præfabrikerede referater på mødet uden tid til grundig gennemgang

Resultatet af en tjenstlig samtale

Proportionalitetsprincippet-ledelsen skal forsøge at løse problemet med det mildeste princip i den konkrete sag

- Vejledning/instruktion
- "Kammeratlig samtale"
- Advarsel, hvis sagen har en vis alvor – de fleste tjensteforseelser kræver en advarsel
- Afskedigelse – meget væsentlig misligholdelse, fx seksuelle krænkelser (OBS!: falsk anklage kan være karriereødelæggende og æreskrænkende – insister på objektivitet/neutralitet, professionalisme og sagsoplysning)

Afskedigelse pga medarbejderens forhold

Skelne mellem


A Det medlemmet kan gøre for og **B** det medlemmet ikke kan gøre for

Det medlemmet kan gøre for  **Ofte advarsel først**

➤ Arbejdsgiver har ofte pligt til at give en advarsel før, der kan afskediges

Advarsles formål: At give medarbejderen en chance for at rette op.

➤ Advarslenes formkrav: Den skal være præcis i forhold til:

- Proportionalitet: Ikke for bagatelgrænse eller i strid med kutymer på arbejdspladsen (lederens passivitet)
 - Sandhed!!!:  Der må ikke være tvivl om sandheden/virkeligheden. Arbejdsgiveren skal dokumentere og ikke bare gengive rygter, klager, fejl, 2. håndsvideudsagn mv.
 - Fakta: Hvad er præcist sket af fejl – hvad skal præcist forbedres fremover (så medarbejderen får en chance for at forstå og rette)
 - Følgefølge: Hvad sker der i tilfælde af gentagelse: Hvilken sanktion?
- Advarslen kan forældes afhængig af dens alvor 1/2-2 år

Afskedigelse pga medarbejderens forhold

A Det medlemmet kan gøre for og **B** det medlemmet ikke kan gøre for

Det medlemmet kan gøre for=

- Kvalitet i arbejdet: Er det dovenskab/sløseri eller manglende kompetencer. Er løsningen kompetenceudvikling? Er PD tilbudt/gennemført?
- Samarbejdsproblemer: 3 vigtige trin skal bevises af arbejdsgiver
 1. Er der overhovedet samarbejdsvanskeligheder?
 2. Hvem er hovedansvarlig – er der flere?
 3. Er problemerne forsøgt løst?: Fx Rådgivning/omplacering/advarsel
- Jobbets pligter udført forsvarligt: Har instruktionen været tilstrækkelig?
- Dårlig tone/opførsel – i hvilken konkrete sammenhæng?

➤ TR bør orienteres undervejs/bisidderolle.

Lup på elevklager



Elevklager rammer læreren hårdt

TV2 LORRY, 26. august 2016: "Underviser fyret efter elevklage

- **"Michael Bjørn Hansen (lærer) underviser ikke længere"**
- **"Der klages over at læreren var uforberedt og Michael Bjørn Hansen vil renses:..." Han anlægger sag om æreskrænkelser mod eleven, der klagede.**
- **Lærer: Klagen gik meget personligt på mig. Den var ganske ondsksfuld. "Ordlyden i klagen var voldsom."**
- **"Jeg håber, at det bliver slået fast at alle elever har ret til at komme med input og forslag til forbedringer i undervisningen, uden man bliver mødet med sagsanlæg om æreskrænkelser, siger Kristian Hegaard (elev)"**
- **"Begge parter har forsøgt forlig - nu skal de i retten."**

- <https://www.tv2lorry.dk/artikel/drama-paa-jurastudiet-underviser-fyret-efter-elevklage> 09-05-2022

Sandheden?

Hvad er sandheden?

- Elever har **ikke** pr. definition ret.
- **Flere elever** er ikke altid et bevis: De kan blive enige om "sandheden"
- **"Den påvirkelige leder"**: Ledere bliver undertiden påvirket af den "svage" parts fortælling, ønsket om elevfastholdelse, frygten for dårligt omdømme, kritik af manglende indgriben.

Insister altid på sagsoplysning, før der tages stilling – både egen og ledelsens stilling:

- **En sag har altid 2 sider**, ukendte hjørner og små eller store overraskelser
- **Dokumentation**: Den ene udokumenterede påstand er ikke mere værd end den anden udokumenterede påstand
- Subjektive oplevelser/fortolkninger/2.håndsfortællinger, løse rygter kan farve sagen, der efter **nærmere undersøgelser** viser sig at være upræcise/forkerte mv.

Anonyme elevklager

I en sag fra Banestyrelsen udtaler Folketingets Ombudsmand i nogle afskedigelsessager

For så vidt angår spørgsmålet om manglende tillid fra kolleger og entreprenører, er det som ovenfor anført min opfattelse at Banestyrelsen enten - hvis styrelsen var bekendt med navnene - burde have overvejet at partshøre Dem om navnene på de pågældende, eller - **hvis klagerne var indgivet anonymt - burde have undladt at inddrage oplysningerne i grundlaget for afgørelsen.**

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=28070>

Politik om procedure ved elevklager

SU: B-siden kan bede om en politik, jf. § 6 i statens samarbejdsaftale

Learnmark: "Procedure for skolens behandling af elevklager over en lærer:

En klagesag er en alvorlig sag for alle de involverede og derfor er det vigtigt, at de berørte personers interesser varetages på bedste og mest objektive måde.

Anonyme klager vil ikke blive behandlet.

Den lærer, der klages over, har altid ret til at kende klagerens identitet under hele proceduren.

Det er normalt en forudsætning for at behandle en klage, at eleven/eleverne har talt eller forsøgt at tale med den lærer, der klages over....."

Learnmark: <https://www.learnmark.dk/media/1834/elevklager-over-en-laerer-august-2016.pdf>

Andet eksempel: https://www.nghf.dk/wp-content/uploads/2014/09/402_elevklageprocedure_2014.pdf

Sørg for, at TR altid inddrages tidligt, hvis sanktion overvejes af leder.

Samarbejdsvanskeligheder

Niels havde været ansat i virksomheden siden den 28. april 2006. Den 19. januar 2011 modtog skolens direktør et brev underskrevet af 9 kolleger, hvor der stod:

"Os, som har underskrevet dette brev, vil have en afklaring nu, enten afskeder du F, ellers opsiger vi alle vores job hos dig. Intrigerne stopper aldrig, nu vil vi simpelthen ikke mere, vi forventer at du handler og beslutter dig. Venlig hilsen os der ellers er glade for vores arbejde når vi får fred til det."

På baggrund af dette brev besluttede direktør Flemming Hansen sig for at afskedige Niels samme dag. Afskedigelsen var begrundet med samarbejdsproblemer. Han beslutter sig dog for at tage en uformel snak med tillidsrepræsentanten.

Afskedigelsesnævnet afgjorde sagen

Opmanden mente ikke, at det var dokumenteret, at det var Fs skyld. Og fandt heller ikke, at skolen havde ikke forsøgt at løse problemerne med omplacering/advarel

Opmanden det ikke godtgjort, at F under sin ansættelse i virksomheden tidligere havde modtaget en mundtlig advarel med indskærpelse af, at risikoen for ansættelsesretlige konsekvenser, hvis F ikke ændrede sin adfærd.

Ikke saglig afskedigelse – godtgørelse pålagt

Afskedigelse pga. sygdom

Det medlemmet ikke kan gøre for

Sygdom er lovligt forfald. Driftsmæssige hensyn begrænser:

- Syg hvor længe?: Langvarig sygdom/drypvis sygdom?
- Alder og anciennitet
- Fremtidsudsigter? Lægelig dokumentation?
Medlemmets udtalelser om fremtiden?
- Hvilke forventninger har medlemmet fået?
- Handicap: Varig eller langvarig funktionsnedsættelse.
Driftsmæssige tilpasninger
- Tjenestemandspension

Opsigelse pga. virksomhedens forhold

TR har en vigtig rolle - skal tjekke:

- Forudgående orientering og drøftelse i SU om baggrund – evt. indsigelse
- Er der alternativer til afskedigelse?
- Proces for orientering af medarbejdere – fulgt?
- Generelle kriterier for udvælgelse, indflydelse. NB: timing!
- Tilbud til afskedigede om samtale, outplacement mv.

Ledelsens skøn: Hvem kan bedst undværes ? (TR-sidste valg)

NB: Begrænsning af skøn ved særligt beskyttede medarbejdere. Skøn på grundlag af objektive kriterier

Opsigelse pga. virksomhedens forhold

Begrebet dækker over flere forhold:

- Arbejdsmangel/aktivitetsnedgang
- Omstrukturering
- Nedskæringer/økonomiske besparelser
- Nye kompetencebehov- fx krav om særlig uddannelse

Opsigelse pga. virksomhedens forhold

Masseafskedigelser

Råd: Sekretariatet har udarbejdet rådgivningspakken for masseafskedigelser: Se hjemmeside

Anbefaling: Der bør være tidlig og løbende kontakt ml. tillidsrepræsentanter og sekretariat

Medlemmerne forventer et synligt forbund:

Medlemsmøder i et samarbejde mellem Uddannelsesforbundet, FTF-A og pensionskasse

Indflydelse: Via forhandling – ikke så ofte juridiske rettigheder

Inden det kommer så vidt TRs mulighed for indflydelse og påvirkning

Er der ændringer i arbejdets
organisering, dvs. nye muligheder ?

Kompetenceudvikling

- Løbende opmærksomhed
- Strategi
- Personalepolitik

Opsigelsesvarsler

Anciennitet	Opsigelsesvarsel
Under 6 måneder	1 Opsiges inden udgangen af 5 måned
6 måneder – 3 år	3 Opsiges inden udgangen af
3 år – 6 år	4 Opsiges inden udgangen af
6 år – 9 år	5 Opsiges inden udgangen af
Over 9 år	6 Opsiges inden udgangen af
Kun EUD: Ansæt før 1. august 1995	8
Kun EUD: Særlige overgangsregler for ansatte før den 1. august 1995 ved orlov/nyt job	Spørg i sekretariatet

Opsigelsesvarsel

- Opsigelse sker altid til udgangen af en måned
- Opsigelsen skal være modtaget den sidste dag i måneden for at varslet løber fra den 1. i den efterfølgende måned
- Ferie kan ikke afholdes i varslingsperioden, hvis varslet er på 3 mdr. eller derunder uden aftale med medarbejderen

Opsigelsesvarsler - timelønnede

Afskedigelse timelønnede

1. Kvotatimelønnede (timelærercirkulæret)
 - 1 måneders opsigelse indtil 6 måneders ansættelse
 - 3 måneders opsigelse efter 6 måneders ansættelse
2. AC-timelønnede (AC-cirkulæret)
 - 2 måneders opsigelse

Fratrædelsesgodtgørelse pga. anciennitet

Anciennitet på fratrædelsestidspunktet:

- 12 år: 1 måneds løn
- Over 17 år: 3 måneders løn

Gælder for opsigelser efter 1. februar 2015

Underordnet om den opsagte overgår til
pension umiddelbart

Påtænkt opsigelse - høring

- EUD: Arbejdsgiver har høringspligt på 3 uger
- AMU: Arbejdsgiver har ingen høringspligt, men en henstilling i fællesoverenskomsten
(forsøg derfor at få høringsfrist fastsat i en personalepolitik)

Selve opsigelsen

- EUD+ AMU: Opsigelse skal være skriftlig og begrundet
- Organisationen skal orienteres

Proceduren i forbundet

1. Arbejdsgiveren sender besked til LC om **påtænkt** afskedigelse, dens begrundelse og dokumentation
2. LC sender sagen videre til Uddannelsesforbundet

Proceduren i forbundet-fortsat

Forbundet skal

- Indhente oplysninger hos medlemmet og tillidsrepræsentanten. Deadline for svarfrist
- Vurdere: Reel årsag?, juridisk saglig?, korrekt varsel?
- Afgive svar til skolen – også vedr. ikke-medlemmer
- Forhandlingsbegæring har ikke opsættende virkning på afskedigelsen, dvs. udskyder ikke opsigelsen
 - Særlige regler ved opsigelse af en tillidsrepræsentant

Proceduren i forbundet - forsat

- Ved forhandling kan alt om afskedigelsen drøftes
- Skriftlig afskedigelse med begrundelse til medarbejderen og kopi til LC
- Ved uenighed træder LC ind
- LC kan kræve sagen forhandlet, evt. ved et afskedigelsesnævn

TRs opgaver før afskedigelse

- Hold dig godt orienteret
- Gå i dialog med ledelsen i personsager
- Bidrag i løsningsmodeller af omstrukturering og arbejdsmangel

TRs værktøjer

- SU/MED
- Personalepolitikken
- Klubbestyrelse
- Netværk
- Forbundets hjemmeside
- Forbundets konsulenter
- TR uddannelse
- TR posten