

Når der ikke er arbejde nok til alle

Overenskomstansatte

Danmarks Lærerforening



Telefontavle

Danmarks Lærerforening _____ 33 69 63 00

Lokalkreds _____

Der kan være flere grunde til, at der skal skæres ned i antallet af medarbejdere i en kommune eller region. Det kan være fordi børnetallet falder. Det kan være fordi opgaver falder væk, f.eks. opgaver med en elev, som kræver særligt mange resurser. Nedsikring i antallet af medarbejdere kan også skyldes ønsket om økonomiske besparelser. I det kommunale selvstyre er realiteten, at kommunen kan beslutte at forringe serviceniveauet for forskellige kommunale ydelser, herunder undervisningen. Samtidig kan statslig, økonomisk styring begrænse kommunens handlemuligheder.

Danmarks Lærerforening skal tage sig af medlemmernes interesser. Foreningen skal blandt andet sikre, at arbejdsgiveren overholder love, overenskomster og andre aftaler. 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.

Bevillingskompetence og ledelsesret

Kommunalbestyrelsen har bevillingskompetencen. Den giver retten til at bestemme serviceniveauet. Herigennem også retten til at fastsætte, hvor mange ansatte der skal til for at løse opgaven.

Kommunalbestyrelsen har som arbejdsgiver også ledelsesretten. Hvis der er for mange ansatte til de opgaver, der skal løses, vil nogle af dem blive sagt op. Ledelsesretten giver kommunen ret til at bestemme, hvem det skal være. Kommunen skal skønne, hvem den bedst kan undværes. Men som offentlig myndighed skal kommunen eller regionen handle sagligt – også når den skønner.

Afskedigelse

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.

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. I aftalen om medarbejdernes medindflydelse gennem valgte repræsentanter er det aftalt, at der skal være tvingende årsager til, at medarbejdernes repræsentanter bliver afskediget. Derfor har tillidsrepræsentanter, deres suppleanter, MED-udvalgsrepræsentanter, deres suppleanter samt sikkerhedsrepræsentanter en mere vidtgående beskyttelse mod afsked.

Kommunen eller regionen skal give dig en begrundelse for, at du bliver sagt op. Det er ikke nok, at kommunen eller regionen skriver, at det er på grund af arbejdsmangel. Den skal også begrunde, hvorfor det er dig, som den har valgt at afskedige. Begrundelsen kan bestå i at oplyse, hvilke kriterier, som er fulgt ved udvælgelsen af den eller de medarbejdere, som skulle afskediges. I mange kommuner og regioner er der i MED-udvalg fastsat retningslinjer, som fastlægger sådanne kriterier.

Du skal have mulighed for at udtale dig til disse oplysninger, inden kommunen eller regionen beslutter, hvad der skal ske. Det kaldes partshøring.

Hvis arbejdsgiveren vil fyre en ansat, gælder Funktionærlovens varslers:

Arbejdsgiveren skal give et varsel på	- hvis du så kan nå at fratræde senest
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

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

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, vil kommunen eller regionen sige dig op. I den sidste ende kan vi gå til et afskedigelsesnævn. Men hvis der reelt er arbejdsmangel, vil det være helt ekstraordinært, hvis vi kan stille noget op.

Der indgår altid et skøn, når en arbejdsgiver afskediger en medarbejder. Det er forbudt at lave hjemmelavede regler, som sætter skønnet ud af kraft. Skøn fører til beslutninger, man ikke kan beregne sig frem til. 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 arbejds-

giveren skal betale en godtgørelse eller erstatning for uretrettiget 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.

Hvad gør Danmarks Lærereforening for dig?

Vi siger det lige ud:

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

Det er først og fremmest den lokale kreds, som skal hjælpe dig. Hvis kredsen finder det nødvendigt, formidler den en kontakt til Danmarks Lærereforening centralt.

Hvis der er noget angribeligt ved den påtænkte afsked, aftaler vi med dig, hvordan vi går frem over for kommunen eller regionen. Foreningen kan f.eks. forhandle vi med din arbejdsgiver for at få den bedst mulige løsning for dig. Måske kan vi 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 et forlig, kan man ikke bagefter indbringe sagen for et afskedigelsesnævn.

Danmarks Lærerforening afslutter ikke sagen med et forlig, uden at du selv accepterer det.

Arbejdsløsheds-kassen

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.

Arbejdsløsheds-kassen skal vurdere, om du selv er skyld i afskedigelsen. Hvis du er det, mister du dagpengeretten i 3 uger («karantæne»). Når årsagen til afskedigelsen er, at der ikke er arbejde nok til alle, vil Lærernes a-kasse typisk vurdere, at du ikke selv er skyld i din ledighed.

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 gruppelivsforsikring, 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.

Forenede Gruppelivs adresse mv.

Krumtappen 4
Postboks 442
2500 Valby
Telefon 39 16 78 00
E-mail: fg@fg.dk
Hjemmeside www.fg.dk

Det er aldrig behageligt

At blive fyret oplever de fleste som en psykisk belastning. Den bør du ikke stå alene med. Du bør tænke igennem, hvem i familien eller dit personlige netværk, du kan dele dine oplevelser med. Derudover er der professionelle, du kan trække på.

Mange kommuner og regioner har en ordning, som giver de ansatte adgang til at trække på professionel hjælp til psykiske belastninger, der udspringer af arbejdet. Kredsen ved, om din arbejdsgiver har sådan en ordning,

Du kan også ringe til Danmarks Lærerforening (33 69 63 00) og bede om at få en samtale med en af de konsulenter, som rådgiver om psykisk arbejdsmiljø. Der er tale om lange og grundige telefonsamtaler. Derfor vil du i første omgang alene få en aftale om en dato og et tidspunkt, hvor du bliver ringet op af konsulenten. Tidspunktet vil normalt blive inden for én eller højst 2 uger. Hvis Danmarks Lærerforening og du selv finder det relevant, kan konsulenten henvise dig til et samtaleforløb med en psykolog eller psykoterapeut i nærheden af, hvor du bor. Foreningen betaler i så fald for op til 5 samtaler. Dette tilbud er subsidiært i forhold til andre muligheder. Hvis kommunen har en ordning, er det den, som skal bruges.



Danmarks Lærerforening

Vandkunsten 12 1467 København K

www.dlf.org