

# Når dit job er i fare

Tjenestemænd

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.

Som tjenestemand skal du 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. Du skal også rette dig efter de instrukser, du får fra din leder.

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.

## **Afsked på grund af sygdom**

Kommunen eller regionen kan afskedige en tjenestemand, som på grund af sygdom ikke kan klare arbejdet fremover.

Hvis du er tjenestemand i folkeskolen (den lukkede gruppe) skal kommunen eller regionen have en udtalelse fra Helbredsnettet, inden du kan afskediges på grund af sygdom. Helbredsnettet hører under Finansministeriet.

Kommunen eller regionen kan kun afskedige dig på grund af sygdom, hvis Helbredsrådet har udtalt, at du helbreds-mæssigt ikke kan varetage arbejdet.

Hvis du er kommunal tjenestemand, har kommunen eller regionen ikke pligt til at bede om Helbredsrådets udtalelse.

Hvis du bliver afskediget på grund af sygdom, får du pension, fra den dag, du fratræder. Som hovedregel er det dog en betingelse, at du har været tjenestemand i 10 fulde år. Men det er kun en hovedregel. Spørg Danmarks Lærerforening om din ret til pension, hvis du er i tvivl.

## **Afsked af andre grunde end sygdom**

Du kan også blive fyret, hvis ledelsen ikke er tilfreds med dig. Det kan f.eks. være fordi ledelsen ikke mener, at du gør dit arbejde godt nok, eller fordi du er involveret i samarbejdsvanskeligheder.

Du har pligt til at rette dig efter de regler, som gælder for dit arbejde. Du skal også udføre dine arbejdsopgaver samvittighedsfuldt. Og du skal både i arbejdet og i fritiden vise dig værdig til den agtelse og tillid, din stilling kræver. Gør du ikke det, kan kommunen eller regionen gribe til disciplinære sanktioner. I yderste konsekvens kan du blive afskediget.

Men dit job kan også komme i fare, uden at du har begået tjenesteforseelser. Ledelsens utilfredshed kan skyldes, at du efter ledelsens vurdering ikke evner eller magter at udfylde jobbet godt nok. Det kan også i yderste konsekvens føre til, at du bliver fyret, men så er det ikke som disciplinær sanktion. Du bærer ikke nogen skyld for problemerne, så længe du gør dit bedste.

Denne skelnen mellem tjenesteforseelser og problemer, du ikke bærer nogen skyld for, er meget vigtig. Der er forskel på, hvordan arbejdsgiveren kan reagere i de to situationer: disciplinært eller diskretionært.

## **Den disciplinære vej**

Hvis du ikke passer dine pligter som tjenestemand, begår du tjenesteforseelse. Hvis det er mindre alvorligt, kan lederen i første omgang nøjes med at påtale det. Det sker typisk ved en tjenstlig samtale.

Du kan også blive straffet. Over for tjenestemænd kan disse disciplinære straffe komme på tale:

Advarsel

Irettesættelse

Bøde på højst en halv månedsløn

Overførelse til andet arbejde

Overførelse til andet arbejdssted eller anden stilling

Degradation

Afsked

Der er regler for, hvordan kommunen eller regionen kan straffe tjenestemænd disciplinært. For eksempel kan du som hovedregel ikke blive afskediget som disciplinær straf, før sagen er undersøgt af en dommer. Det sker ved et tjenstligt forhør. Dommeren skal også mene, at du har gjort noget galt, og at afskedigelse er en passende straf.

Kommunen behøver ikke altid lave en tjenstlig undersøgelse. Den kan også fyre dig, hvis du er dømt for noget strafbart. Men der skal være et rimeligt forhold mellem det strafbare, som du er dømt for, og det at kommunen eller regionen fyrer dig som disciplinær straf.

Hvis du bliver fyret som disciplinær straf, bliver din tjenestemandspension opsat. Det betyder som hovedregel, at du først kan få pension, når du er fyldt 60 år.

## **Den diskretionære vej**

Man kan blive fyret, selv om man hverken har begået tjenesteforseelser eller har gjort noget strafbart. § 28 i Tjenestemandsløven indeholder denne klare formulering:

*»En tjenestemand kan afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.«*

Det er en udbredt misforståelse, at det er næsten umuligt at afskedige en tjenestemand, hvis han eller hun ikke har gjort noget galt. Men det *er* en misforståelse. Det er i og for sig ikke sværere at afskedige tjenestemænd end andre, men det kan få økonomiske konsekvenser for arbejdsgiveren. De hænger sammen med tjenestemandens krav på pension.

Hvis man bliver fyret, fordi arbejdsgiveren vurderer, at det er nødvendigt, kaldes det en diskretionær afskedigelse. Det er ikke som disciplinær straf. Heller ikke på grund af sygdom. Man bliver afskediget, fordi arbejdsgiveren af en eller anden grund synes, at det er nødvendigt.

I afsnittet om afsked på grund af sygdom kan du læse om Helbredsrådets rolle. Selv om en tjenestemand har et stort sygefravær, ses det undertiden, at Helbredsrådet ikke vurderer tjenestemanden som utjenstedygtig. Det skyldes den lægefaglige vurdering af de oplysninger, der er i de lægelige dokumenter. Alligevel kan tjenestemanden fortsat være sygemeldt, behørigt dokumenteret af lægeerklæringer. I sådanne tilfælde afskediges medarbejderen nogle gange diskretionært. Begrundelsen er typisk, at arbejdsgiveren vurderer,

at det store fravær er en belastning for skolens drift. Denne situation er så almindeligt forekommende, at Finansministeriet har givet det en særlig betegnelse: fraværsuegnethed.

Hvis du bliver fyret diskretionært, får du pension, fra den dag, du fratræder. Det er dog en betingelse, at du har været tjenestemand i 10 fulde år.

### **Typiske årsager til diskretionær afsked**

Der er 2 typiske grunde til at kommunen eller regionen afskediger en tjenestemand diskretionært:

- at han eller hun ikke evner eller magter at løse sine opgaver godt nok
- samarbejdsproblemer.

Disse 2 typiske grunde vil vi kommentere.

### **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.

### **Diskretionære 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 med en pension.

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 sagsanlæg**

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 kommunen eller regionen. Bliver vi ikke enige ved forhandlingen, er der ingen steder, vi kan klage. Hvis vi vil gå videre med sagen, er domstolene den eneste mulighed.

Diskretionære afskedigelser hviler på et skøn. Det betyder, at nogle vil skønne på én måde, andre på en anden. En domstol skal ikke beslutte, om den ville skønne på samme måde som arbejdsgiveren. Kommunen eller regionen skal have været klart usaglig i sit skøn, før domstolen vil gribe ind.

Domstolene er meget tilbageholdene med at omstøde de skøn, som myndighederne har pligt til at udøve. I en landsretsdøm fra 1995 er det udtrykt sådan:

»Det er fastslået i domstolenes praksis, at retten til diskretionær afskedigelse af en tjenestemand indebærer, at afskedigelse kan ske efter et rent hensigtsmæssighedsskøn, som domstolene ikke kan efterprøve, og at beskyttelsen af tjenestemanden ligger i den omstændighed, at afskedigelse kun kan ske med pension.«

Det er sjældent, at domstolene behandler sager om diskretionær afsked. I de fleste tilfælde bliver den offentlige arbejdsgiver frikendt. Hvis der falder dom for uberettiget afskedigelse, betyder det ikke, at afskedigelsen trækkes tilbage eller er ugyldig. Typisk vil den fyrede medarbejder få en godtgørelse. Danmarks Lærerforening kan oftest forhandle sig frem til et forlig, som er mindst lige så gunstigt som udfaldet af en retssag.

## **Grænsetilfælde**

Der er ingen skarp grænse mellem sager, der kan ende med en diskretionær afskedigelse og sager, der kan føre til en afskedigelse som disciplinær straf.

### **Eksempel: samarbejdsproblemer**

Det er tjenesteforseelser, hvis et samarbejde bryder sammen, fordi én eller flere medarbejdere ikke vil samarbejde. Kommunen eller regionen kan starte en disciplinærsag. Hvis den ender med afsked som disciplinær straf, bliver det med opsat pension. Det har vi skrevet om i afsnittet »den disciplinære vej«.

En anden mulighed er, at samarbejdet bryder sammen, fordi én eller flere medarbejdere ikke evner eller magter at få det til at fungere. Det er ikke tjenesteforseelse, for man kan ikke forpligtes ud over det, man evner og magter. Hvis kommunen eller regionen mener, det er nødvendigt at fyre én eller flere, bliver det diskretionært. Det betyder, at hvis man har været tjenestemand i mere end 10 år, får man pension fra den dag, man fratræder.

### **Eksempel: alkohol**

Sager om alkoholproblemer bliver i praksis også løst som både disciplinærsager og som diskretionære afskedigelser. Hvis ens alkoholforbrug fører til, at man ikke kan udføre sit arbejde godt nok, er det tjenesteforseelser. Kommunen eller regionen kan starte en disciplinærsag. Hvis den ender med afsked som disciplinær straf, bliver det med opsat pension.

Hvis kommunen eller regionen i stedet vælger at afskedige diskretionært, kan det være udtryk for en flot personalepolitik, fordi tjenestemanden får pension fra fratrædelsestidspunktet.

Hvis man lider af alkoholisme, kan det også komme på tale at afskedige på grund af sygdom.

## **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 kommunen eller regionen starter en *disciplinærsag*, hjælper vi dig med at vurdere det, som kommunen eller

regionen er utilfreds med. Vi kan også forhandle med kommunen eller regionen og arbejde for, at problemet løses efter et »mindste-indgrebs-princip«.

Hvis kommunen eller regionen laver en tjenstlig undersøgelse, kan du ansøge Danmarks Lærerforening om juridisk bistand. Det betyder, at foreningen betaler for en advokat. Det er hovedstyrelsen, som beslutter, om du får juridisk bistand.

Hvis kommunen eller regionen vil afskedige dig diskretionært, er du ikke beskyttet af tjenstemandsregulativets regler for disciplinærforfølgning. Det betyder, at der ikke bliver nogen tjenstlig undersøgelse.

Vi siger det lige ud:

Hvis din arbejdsgiver *vil* afskedige dig, kan Danmarks Lærerforening ikke forhindre det. Vi kan forsøge, men hvis kommunen eller regionen 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 kommunen eller regionen for at få den bedst mulige løsning for dig. Du skal selv være med til at beslutte mål og strategi for forhandlingen. Det normale er, at du ikke selv er med til forhandlingen.

Sagen bliver tit løst ved, at der indgås et forlig. Forliget »lukker« sagen. Når der er indgået et forlig, kan man ikke anlægge sag mod kommunen bagefter. Foreningen afslutter ikke en sag med et forlig, uden at du selv har accepteret 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

## **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.

Hvis du får tjenestemandspension, bliver dagpengene nedsat til et lavere beløb.

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

Hvis du bliver afskediget som disciplinær straf, vil Lærernes

a-kasse typisk vurdere, at du selv er skyld i din ledighed. Hvis bliver afskediget diskretionært, 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 arbejdsløshedskassen.

## **Gruppelivsforsikring**

### **Fortsættelsesforsikring**

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

Du kan oprette en fortsættelsesforsikring i Forenede Gruppeliv. Den kan oprettes med de samme forsikringsdækninger og de samme forsikringssummer som den gruppelevsforsikring, 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 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 39 16 78 00  
E-mail: fg@fg.dk  
Hjemmeside [www.fg.dk](http://www.fg.dk)

### **Det er aldrig behageligt**

når jobbet kommer 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, vi vil arbejde for.



# Danmarks Lærerforening

Vandkunsten 12 1467 København K

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