

Når dit job er i fare

Tjenestemandsansatte



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.

Som tjenestemand skal du overholde de regler, der gælder 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 Selvstyret kan afskedige en tjenestemand, som på grund af sygdom ikke kan klare arbejdet fremover.

Hvis du er tjenestemand skal kommunen eller Selvstyret have en udtalelse fra Helbredsnet, inden du kan afskediges på grund af sygdom. Helbredsnet hører under Finansministeriet.

Kommunen eller Selvstyret kan kun afskedige dig på grund af sygdom, hvis Helbredsnet har udtalt, at du helbredsmæssigt ikke kan varetage arbejdet.

Hvis du bliver afskediget på grund af sygdom og din arbejdsevne er nedsat til 1/3 eller derunder, 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 IMAK om din ret til pension, hvis du er i tvivl.

Afskedigelse af andre grunde end sygdom

Du kan også blive afskediget, 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 Selvstyret 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 afskediget, 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
- Degradering
- Afsked

Der er regler for, hvordan din arbejdsgiver kan straffe tjenestemænd disciplinært. For eksempel kan du som hovedregel ikke blive afskediget som disciplinær straf, før sagen er undersøgt. Det sker ved et tjenstligt forhør, der føres af en forhørsleder udpeget af Landsdommeren.

Kommunen eller Selvstyret behøver ikke altid lave en tjenstlig undersøgelse. Den kan også afskedige 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 Selvstyret afskediger dig som disciplinær straf.

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

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. IMAK skal desuden også have mulighed for at udtale sig.

Vi anbefaler at du straks kontakter IMAK, hvis du bliver bortvist

Hvis ikke ledelsen mener, at misligholdelsen af dit arbejde eller en sag imod dig er grell nok til en bortvisning, kan den vælge at suspendere dig, 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.

Den diskretionære vej

Man kan blive afskediget, selvom man hverken har begået tjenesteforseelser eller har gjort noget strafbart. § 30 i Landstingsloven om tjenestemænd i Grønland indeholder denne klare formulering:

”Tjenestemænd 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. Det hænger sammen med tjenestemandens krav på pension.

Hvis man bliver afskediget, 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 ovenfor om afsked på grund af sygdom kan du læse om Helbredsnevnets rolle. Selvom en tjenestemand har et stort sygefravær, ses det undertiden, at Helbredsnevnet 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 arbejdspladsens drift. Denne situation er så almindeligt forekommende, at Finansministeriet har givet det en særlig betegnelse: fraværsuegnethed.

Hvis du bliver afskediget 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 Selvstyret 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

For lærerne 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 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, kollegaer 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 afskediget.

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 Selvstyret beslutter at sige dig op, skal både du og IMAK have adgang til at udtale sig. Kommunen eller Selvstyret skal skrive til IMAK, at den tænker på at afskedige dig. Dette gælder dog ikke, hvis opsigelsen sker i forbindelse med, at du har opnået din pensionsalder.

Hvis vi ikke mener, at afskedigelsen er saglig, vil vi typisk kræve at forhandle med kommunen eller Selvstyret. 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 ville skønne på én måde, andre på en anden. En domstol skal ikke beslutte, om den ville skønne på samme måde som arbejdsgiveren. Kommunen eller Selvstyret skal have været klart usaglige i sit skøn, før domstolen vil gribe ind.

Domstolene er meget tilbageholdende med at omstøde de skøn, som myndighederne har pligt til at udøve. I en landsretsdom 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 afskedigelsen 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 afskedigede medarbejder få en godtgørelse. IMAK 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 Selvstyret 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 Selvstyret mener, det er nødvendigt at opsiges 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 tjenesteforseelse. Kommunen eller Selvstyret kan starte en disciplinærsag. Hvis den ender med afsked som disciplinær straf, bliver det med opsat pension.

Hvis kommunen eller Selvstyret 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.

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 se.

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 starter en *disciplinærsag*, hjælper vi dig med at vurdere det, som kommunen eller Selvstyret er utilfreds med. Vi kan også forhandle med kommunen eller Selvstyret og arbejde for, at problemet løses efter et ”mindste-indgrebs-princip”.

Hvis kommunen eller Selvstyret laver en tjenstlig undersøgelse, kan du ansøge IMAK om juridisk bistand. Det betyder, at organisationen betaler for en advokat. Det er bestyrelsen, som beslutter om du får juridisk bistand.

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. 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 eller Selvstyret bagefter. Organisationen afslutter ikke en sag 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 bliver afskediget.

Gruppelivsforsikring

Fortsættelsesforsikring

Når din arbejdsgiver holder op med at betale løn til dig, holder også præmiebetalingen til din aftalebestemte 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 fratreden.

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 fratreden.

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

når jobbet kommer 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