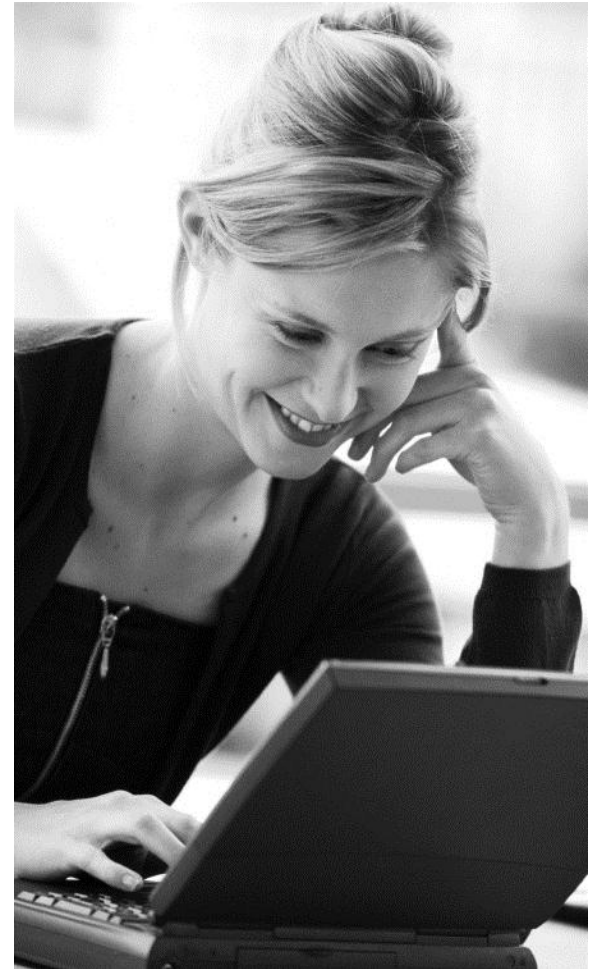


# Afskedigelser

- Generelle personaletilpasninger
- Afskedigelser grundet virksomhedens forhold
- Afskedigelser grundet medarbejderens forhold
- Hvordan får du hjælp
- Indgåelse af forlig
- Moderniseringsstyrelsens rolle i afskedigelsessager
- Særligt om ansættelsesbekendtgørelsen



# Generelle personaletilpasninger

- Større personalereduktioner
- Drøftelse i SU af besparelser og rationaliseringer samt afskedigelseskriterier
- Tillidsrepræsentanter skal holdes orienteret om forestående afskedigelser af personale
- Ved afskedigelser af større omfang:
  - Pligt til forudgående forhandling med personalet.
  - Pligt til varsling over for de regionale beskæftigelsesråd
  - Minimumskrav mht., hvornår afskedigelserne kan få virkning



# Afskedigelser grundet institutionens forhold

- Afskedigelse begrundet i institutionens forhold kan skyldes:
  - Besparelser
  - Opgavebortfald
  - Institutionens egen beslutning om organisationsændring, fx omorganiseringer, effektiviseringer rekruttering af andre kompetencer mv.
- Som alternativ til afskedigelse bør institutionen overveje, om det er muligt at nedbringe lønudgifterne ad anden vej.
- Særlige regler for TR og andre beskyttede medarbejdere.
- Udvælgelsen af medarbejdere og chefer bør følge en grundig proces.



# Afskedigelser grundet institutionens forhold

- Ved vurderingen af hvilke medarbejdere, der er bedst kvalificeret, skal der:
  - Foretages en *konkret individuel vurdering* af medarbejdernes kvalifikationer
  - Den individuelle vurdering skal sammenholdes med en vurdering af institutionens fremtidige behov for kompetencer.
  - På denne baggrund foretages en *tværgående vurdering* af, hvilke medarbejdere institutionen bedst kan undvære.



# Afskedigelser grundet institutionens forhold

- Kvalifikationsvurderingen bør indeholde en vurdering af de ansattes
  - Faglige kvalifikationer
  - Opgavevaretagelse
  - Personlige kvalifikationer
- Anciennitet og andre sociale hensyn skal indgå i den samlede vurdering, men skal ikke tillægges afgørende vægt frem for andre nødvendige hensyn.



## Afskedigelser grundet medarbejderens forhold

- Forhold og faktiske omstændigheder ved afskedigelsen skal være ordentligt dokumenteret.
- Advarsler kan anvendes som dokumentation for, at et forhold er påpeget over for den ansatte.
- Hvis der fx har været utilfredshed med den ansattes udførelse af arbejdsopgaverne, vil det være relevant at kunne dokumentere dette ved referat af afholdte problemsamtaler. Det samme gælder, hvis der har været samarbejdsvanskeligheder.
- Hvor arbejdsgiver er utilfreds med kvaliteten eller kvantiteten af de udførte arbejdsopgaver, kan arbejdsgiver endvidere anvende anden relevant dokumentation herfor, fx i form af udskrifter fra journalsystem, statistik over fristoverskridelser og statistik over antal behandlede sager.



## Afskedigelser grundet medarbejderens forhold

- Ved højt sygefravær, vil det være relevant at kunne dokumentere, at der er afholdt sygefraværssamtaler, og at arbejdsgiver og den ansatte har drøftet mulighederne for, at den ansatte kan vende helt eller delvist tilbage til arbejdet. Den ansatte kan gøres opmærksom på, at arbejdspladsen anser det høje sygefravær for uhensigtsmæssigt.
- Arbejdsgiver skal i forbindelse med enhver overvejelse om ansættelsesmæssige sanktioner over for den ansatte inddrage spørgsmålet om sanktionens proportionalitet. I vurderingen kan følgende forhold bl.a. indgå:
  - Problemets karakter/indhold
  - Problemets betydning i forhold til institutionen og opgaveløsningen
  - Om der tidligere er givet advarsel
  - Den ansattes anciennitet.



# Hvordan får du hjælp

- Pjecer og håndbøger: Personaletilpasninger i staten og afskedshåndbogen
- PAV
- Paradigmer på HR-portalen
  - Høringsbreve
  - Advarsler
  - Afskedigelsesbreve
- Nyhedsbrev fra Moderniseringsstyrelsen



## Moderniseringsstyrelsens rolle i afskedigelsessager

- Sager som skolerne ikke kan/vil forlige indbringes af organisationerne for Moderniseringsstyrelsen.
- Sagerne søges bilagt ved afholdelse af mæglingssmøde.
- Hvis enighed ikke kan opnås kan organisationerne fremsende klageskrift og der afholdes faglig voldgift.



# Særligt om ansættelsesbekendtgørelsen

- Bekendtgørelsen minder om tjenestemandsloven
- Institutionen kan afholde en tjenstlig samtale med den ansatte om spørgsmål af tjenstlig karakter, typisk om problemer med den ansattes udførelse af arbejdet. Der kan i forbindelse med en sådan samtale fremsættes "tjenstlige tilkendegivelser", herunder henstillinger og påmindelser mv.
- En sådan samtale - herunder en eventuel tjenstlig tilkendegivelse - har ikke karakter af et disciplinært skridt i forhold til den ansatte, men det kan efter omstændighederne vise sig nødvendigt at følge op på samtalen ved at indlede disciplinærforfølgning.
- Se i PAV vedr. tjenestemænds tjensteforseelser kap. 29.



# Særligt om ansættelsesbekendtgørelsen

- Som disciplinærstraf for tjenstlig forseelse kan bla anvendes advarsel, irettesættelse, bøde, overførelse til andet arbejde, degradation eller afsked.
- Beslutning om disciplinærstraf træffes af institutionen.
- I tilfælde af mindre alvorlige tjensteforseelser, kan sagen afgøres uden tjenstligt forhør. Dette er tilfældet, hvis sagen skønnes at kunne afgøres med advarsel, irettesættelse eller bøde på højst 1/25 af månedslønnen.
- Hvis en tjenestemand er tildelt en disciplinærstraf uden forudgående tjenstligt forhør, kan den pågældende kræve et sådant forhør afholdt. Der er dog kun pligt til at afholde tjenstligt forhør, hvis den pågældende centralorganisation anbefaler det.



# Særligt om ansættelsesbekendtgørelsen

- Opsigelsesvarslernes længde svarer til funktionærlovens.
- Særlig høringspligt af ansat og ansattes centralorganisation **inden** afskedigelsen.
- Ved meddelelse om afskedigelse skal der **samtidig** gives underretning til den forhandlingsberettigede organisation.
- Den forhandlingsberettigede organisation kan kræve forhandling med institutionen hvis den finder at afskedigelsen er usaglig.
- Hvis der ikke kan opnås enighed kan organisationen indbringe sagen for et voldgiftsnævn.

