

Afskedigelse på en offentlig arbejdsplads på grund af besparelser mv.

Vejledning om processen

Når du har modtaget besked om, at din arbejdsgiver påtænker at afskedige dig fra dit job, vil du sikkert føle det både chokerende og ubehageligt. Når du er medlem af Djøf, har vi mulighed for at hjælpe dig bedst muligt igennem forløbet, og vores erfaringer viser, at hvis man griber situationen rigtigt an, kan man også komme fornuftigt gennem forløbet.

Vi vil med denne vejledning give dig en oversigt over processen i afskedigelsessagen.

En afskedigelse på det offentlige område kan i store træk inddeles i 3 faser, nemlig partshøringsfasen, forhandlingsfasen og fremtiden. Vi vil her gennemgå de enkelte faser med information og gode råd om håndtering af faserne.

Partshøring

Du laver et udkast til svar på det såkaldte partshøringsbrev, hvor du har fået besked om, at din arbejdsgiver påtænker at afskedige dig. Djøf gennemlæser gerne dit udkast og kommer med gode råd.

Forhandling

Djøf forhandler med din arbejdsgiver. Du holder dig tilgængelig ved telefonen, så Djøf har mulighed for at ringe dig op under og efter forhandlingen.

Fremtiden

Djøf tilbyder:

- > Karrieresamtaler
- > Telefonisk sparring
- > Rådgivning om ansøgninger og CV
- > Gennemgang af kontrakt i nyt job og sparring om løn

Partshøringsfasen

Du har fået et brev, referat eller lignende med besked om, at din arbejdsgiver påtænker at afskedige dig. Som offentligt ansat har du herefter mulighed for inden for en rimelig frist at komme med dine egne bemærkninger til din arbejdsgivers begrundelse for at ville afskedige dig.

Høringsfristen skal være lang nok til, at du kan nå både at lave et hørings svar og at tale med os om, hvad du skal skrive. En frist på ca. 14 dage vil normalt være rimelig, men forskellige forhold kan begrunde en kortere eller længere frist.

Det er dig selv, der skriver og sender svaret, men vi vil gerne hjælpe dig med at læse det igennem og give gode råd. Hvis du har en tillidsrepræsentant, vil vi også anbefale dig at tage hende eller ham med i processen.

Ved afsked på grund af besparelser eller omstruktureringer har din arbejdsgiver ikke pligt til at give dig en individuel begrundelse for, hvorfor valget er faldet på dig, men kan nøjes med at fortælle, hvilke generelle kriterier der er brugt ved vurderingen af, hvilke medarbejdere der ikke længere er brug for. I den situation er det svært at argumentere mod grunden til, at der bliver peget på netop dig, så du må i stedet bruge andre synsvinkler – fx dine særlige kompetencer i forhold til arbejdspladsens fremtidige opgaver. Der kan også være særlige forhold, som skal med i vurderingen, fx graviditet/barsel, alder, handicap mv.

Her får du nogle gode råd til dit hørings svar:

- > Skriv kortfattet og præcist
- > Skriv konstruktivt, hold en pæn tone og hold dig 'på egen banehalvdel', dvs. undlad at komme med beskyldninger mod din arbejdsgiver
- > Husk at dit formål med at skrive et hørings svar er enten at få din arbejdsgiver til at ændre syn på sagen, eller at bane vejen for de bedst mulige fratrædelsesvilkår, hvis afskedigelsen gennemføres
- > Forhold dig i svaret så vidt muligt til de forhold, som din arbejdsgiver har skrevet i brevet om den påtænkte afskedigelse
- > Kommenter kun de ting, som er direkte relevante for den eventuelle afskedigelse
- > Stil spørgsmål, hvis der er noget, du ikke forstår eller ønsker uddybet
- > Stil også spørgsmål, hvis de kan tænkes at ændre din arbejdsgivers opfattelse
- > Tag eventuelt forbehold for at komme med yderligere kommentarer, hvis der dukker nye informationer op
- > Hav en fremadrettet afslutning



Når du har skrevet et udkast, er du velkommen til at sende det ind til Djøf, selvfølgelig helst i god tid inden høringsfristens udløb, så vi har tid til at tale det grundigt igennem.

Vær opmærksom på, at du både i høringsfasen og i en eventuel opsigelsesperiode har pligt til at arbejde som normalt, medmindre det konkret bliver aftalt eller meddelt, at du er fritaget for tjeneste. Hvis det ender med en afskedigelse, vil dine vilkår i opsigelsesperioden blive fastlagt eller aftalt i forbindelse med, at du får besked om afskedigelsen. Djøf kan herefter bede om en forhandling og bl.a. få afdækket mulighederne for nogle bedre vilkår.

Forhandlingsfasen

Hvis det ender med, at din arbejdsgiver vælger at afskedige dig, skal arbejdsgiveren give Djøf besked om afskedigelsen, fx ved at sende en kopi af afskedigelsesbrevet. Hvis du er ansat i staten, gælder informationspligten kun, hvis du har været ansat i mere end 5 måneder.

Djøf kan senest en måned efter afskedigelsen kræve en forhandling med arbejdspladsen. Ved denne forhandling deltager du ikke selv. Det er en forhandling mellem Djøf og din arbejdsgiver, men det er vigtigt, at vi under og efter forhandlingen kan få fat i dig på telefonen, så vi fx kan få afklaret spørgsmål, der opstår under forhandlingen.

Under forhandlingen vil vi prøve at indgå en aftale om dine fratrædelsesvilkår, så du bliver stillet så godt som muligt. I den forbindelse vil vi også tage hensyn til, om vi vurderer, at afskedigelsen ud fra sagens konkrete omstændigheder er saglig.

Ved afskedigelse på grund af besparelser eller omstruktureringer på din arbejdsplads er det generelt vanskeligt at komme igennem med, at afskedigelsen er usaglig, da arbejdsgiveren får lov at udøve et bredt skøn over, hvilke medarbejdere der bedst kan undværes.

Hvis vi mener, at afskedigelsen er usaglig, og det ikke lykkes at opnå et tilfredsstillende forhandlingsresultat, kan vi efter nærmere drøftelse med dig sende sagen til Djøfs advokater, som herefter tager stilling til, om vi vil føre sagen videre ved domstolene eller en faglig voldgift.

Fremtiden

Hvis det ender med en afskedigelse, har Djøf mulighed for at hjælpe dig videre i din karriere.

Djøfs Karriere og Erhverv kan bidrage med karrieresparing, der kan hjælpe dig i forhold til din generelle jobsøgning. De tilbyder bl.a. workshops omkring jobsøgning,

karriereudvikling, kompetenceafklaring og brug af sociale medier i jobsøgningen.

Du kan også få en personlig karrieresamtale, hvor du sammen med en karrierekonsulent afdækker, hvordan du bedst kommer videre i din karriere.

Hvis du har brug for at tale med en karrierekonsulent allerede i partshørings- eller forhandlingsfasen, kan du kontakte Karriere & Erhverv på telefon 33 95 97 00 eller mail karriere@djof.dk.

Du kan læse mere om tilbuddene fra Djøfs Karriere og Erhverv på djof.dk/karrieretilbud

