

TR ROLLEN OG KOMPETENCER

TR MØDE 17. og 18. JANUAR 2014

Ved faglig konsulent Helle Ingemann Harmsen

Med baggrund i konkret sag, drøftes snitfladen med kreds-konsulent og lokal TR

- Omplacering
- Optakt til afsked
- Gruppedrøftelse og fælles opsamling

PÅ BAGKANT



AFSKEDIGELSE GRUNDET ARBEJDSRELATERET SYGDOM

- Jeg kan ikke se mig selv tilbage på arbejdspladsen
- Ledelse ser sig nødsaget til at indlede en påtænkt afskedigelse
- Snakkede ikke saglighed og omplaceringspligt
- Ikke mulighed for at forhandle den bedst mulige fratrædelse
- Medlemmet har efterfølgende klaget over SL's håndtering af sagen

PÅ FORKANT



AFSKEDIGELSE GRUNDET ARBEJDSRELATERET SYGDOM

- Inddraget som bisidder til sygesamtaler når det vurderes relevant
- Afdækket muligheden for saglighed og omplaceringspligt
- Drøfter muligheden for en fratrædelsesaftale
- Anmoder om og indgår en frivillig fratrædelsesaftale med et forlænget opsigelsesvarsel

FRIVILLIG FRATRÆDELSESAFTALE

MAIL UDKAST SIDE 1

På vegne af Socialpædagogerne Østjylland skriver jeg som repræsentant for vores medlem Helle Ingemann Harmsen.

Helle Ingemann Harmsen har været fuldtidssygemeldt siden den 23. december 2013 grundet arbejdsrelateret stress, og hun er formentlig langtidssygemeldt.

I samråd med egen læge ser Helle Ingemann Harmsen sig ikke i stand til at genoptage arbejdet indenfor den nærmeste fremtid og på en tilfredsstillende måde i forbindelse med ansættelsesforholdet ved Region Midtjylland.

For at både arbejdsgiver og arbejdstager kan komme bedst, hurtigst og ordentligt videre, vil jeg på vegne af Helle Ingemann Harmsen gerne anmode om en frivillig fratrædelsesaftale.

FRIVILLIG FRATRÆDELSESAFTALE

MAIL UDKAST SIDE 2

Det håber vi at Regionen er indstillet på i denne situation, derfor vil jeg gerne anmode om et udkast til en fratrædelsesaftale via mail eller til en snarlig forhandling.

Vi tænker at aftalen skal ske på følgende vilkår:

- Helle Ingemann Harmsen fratræder sin stilling som pædagog med virkning fra den 31. august 2014
- Såfremt Helle Ingemann Harmsen bliver raskmeldt, er hun er fritstillet, dog således at hvis hun opnår anden ansættelse ved Region Midtjylland inden fratrædelsen, vil der ske modregning i lønnen herfra
- Såfremt Helle Ingemann Harmsen bliver raskmeldt inden den 30. april 2014 anses restferie for ferieåret 2013/2014 og tilgodehavende afspadsring som afviklet inden fratrædelsen

FRIVILLIG FRATRÆDELSESAFTALE

MAIL UDKAST SIDE 3

- Såfremt Helle Ingemann Harmsen bliver raskmeldt inden den 31. august 2014 anses hovedferien på 3 uger for ferieåret 2014/2015 og tilgodehavende afspadsring som afviklet inden fratrædelsen
- 2 ugers restferie fra ferieåret 2014/2015 afregnes til feriekonto i forbindelse med ansættelsens ophør
- Tilgodehavende ferie optjent i 2014 afregnes til feriekonto i forbindelse med ansættelsens ophør
- 6. ferieuge optjent i 2013 og 2014 kommer til udbetaling i henhold til ferieaftalen
- 1 måneds §2a fratrædelsesgodtgørelse udbetales i forbindelse med ansættelsens ophør
- Der skrives en udtalelse som er Helle Ingemann Harmsen i hænde inden udgangen af april 2014

OM FRIVILLIG FRATRÆDELSESAFTALER

- Den frivillige fratrædelsesaftale træder typisk i stedet for en opsigelse. Hvorfor arbejdstageren ikke må stilles dårligere end ved en opsigelse
- Ikke karantæne i A-kassen
- Hvis arbejdstager er berettiget til dagpenge fra A-kassen er man også berettiget til at modtage ydelser fra den kollektive lønforsikring
- Når man indgår en frivillig fratrædelsesaftale fraskriver man sig samtidig retten til at få sin sag rejst
- Aftalen underskrives af arbejdsgiver, arbejdstager og SL
- **FORHANDLINGSKOMPETENCEN LIGGER IKKE HOS TR, MEN PÅ KREDSKONTORET**

NØGLEORD OM SAGLIGHED

1. Omplaceringspligt – arbejdsrelateret sygdom
 2. Omplaceringspligt – grundet arbejdsmangel
 3. Lægelig dokumentation, mulighedserklæring
 4. Handicap – begrebet ikke klart defineret af højesteret
 5. Ligebehandlingsloven – graviditet, fertilitetsbeh. ...
 6. Diskrimination – alder, race, religion...
- ✓ Aktindsigt
 - ✓ Hørings svar i høringsperioden
 - ✓ Forhandling med arbejdsgiver – TR & faglig konsulent
 - ✓ Ledelsesret og ledelsespligt

OVERENSKOMST FOR SOCIALPÆDAGOGER OG PÆDAGOGISK PERSONALE VED DØGNINSTITUTIONER MV. KL SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND

OM OMPLACERINGSPLIGT HENVISES TIL:

"§ 18. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120 dages reglen) finder ikke anvendelse.

Bemærkning:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om at henstille følgende til kommunalbestyrelserne:

"Når en ansat afskediges, fordi hans stilling inddrages, f.eks. hvis institutionen eller afdelingen nedlægges, skal kommunalbestyrelsen tilstræbe at søge pågældende beskæftiget i anden stilling. Som led i disse bestræbelser henstilles, at personaleorganisationen ved opsigelse af driftsoverenskomster og omstruktureringer af større omfang orienteres, inden der træffes endelig beslutning herom, og at afskedigelser - uanset det i stk. 1, omtalte opsigelsesvarsel - sker med længst muligt varsel i det enkelte tilfælde".

RAMMEAFTALE OM DET SOCIALE KAPITEL KL KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE

OM OMPLACERINGSPLIGT HENVISES TIL:

"§ 2. Aftalens formål, Stk. 1.

Aftalens formål er at fremme:

Forebyggende indsats

a) Den forebyggende indsats gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på kommunale og amtslige arbejdspladser.

Beskæftigelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne

b) Fortsat beskæftigelse af allerede ansatte, der har fået forringet arbejdsevnen, men som ønsker at fastholde tilknytningen til kommuner og amter som arbejdsgiver. Fastholdelse kan ske på ordinære vilkår ved, fx ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering, omskoling eller ved ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, samt løntilskudsjob til personer, der modtager førtidspension og til revalidender."

"Side 6 Stk. 2.

Det forudsættes, at amter og kommuner i tide er opmærksomme på ansatte, der på grund af sygdom og/eller midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen er udstødningstruede. Amtet eller kommunen undersøger de eksisterende muligheder for justering af ansættelsesbetingelserne samt for at fastholde på ordinære vilkår fx via ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering eller omskoling til andet arbejde."

GRUPPEDRØFTELSE

1. Hvornår inddrager I kredskontoret?
 - På bagkant?
 - På forkant?
2. Den gode historie?
3. Fællesmål for hvordan I synes tingene er lykkedes, hvornår og hvordan er I tilfredse?
4. Hvad kan I bidrage med?

OPSAMLING

Hvad er jeres erfaringer
og hvilke billeder får I?