

## **1. Afskedigelse – information til tillidsrepræsentanter**

DM Professionshøjskoler bestyrelse har i samarbejde med sekretariatet udarbejdet nedenstående informationsmateriale til områdets tillidsrepræsentanter om regler og procedurer i afskedigelsessager.

Her kan du læse om:

- hvordan DM behandler en afskedigelsessag
- hvilke procedurer, der gælder ved afskedigelser af
  - overenskomstansatte i staten
  - tjenestemandsansatte i staten
  - tjenestemandslignende ansatte ved professionshøjskoler
- tjekskema over hvad tillidsrepræsentanten skal være særlig opmærksom på i en afskedigelsesproces
- hvilke særlige forhold man i øvrigt skal være opmærksom på
- hvilke tilbud DM kan give efter en afskedigelse

Sekretariatet vil som bilag til dette notat samle indkomne eksempler på lokale aftaler om kriterier for udvælgelse i forbindelse med afskedigelser, når/hvis disse indsendes til sekretariatet.

## **2. Hvordan behandler DM en afskedigelsessag?**

Når et medlem henvender sig i DM i forbindelse med en afskedigelse, arbejder DM's konsulenter med en fast procedure for, hvordan sagsbehandlingen og kontakten med medlemmet skal forløbe.

Vi prioriterer højt, at medlemmet så vidt muligt kun er i kontakt med én DM-konsulent under hele forløbet, og at kontakten til den ansvarlige konsulent etableres så hurtigt som muligt. På arbejdspladser, hvor der er DM-tillidsrepræsentanter involveres tillidsrepræsentanten tæt i hele processen og varetager for en stor dels vedkommende kontakten med medlemmet.

For at DM kan vurdere om en afskedigelse er rimeligt begrundet og om kravene til afskedigelsesproceduren er overholdt, er det nødvendigt for DM at indhente en række informationer fra medlemmet og dennes tillidsrepræsentant.

Dette sker ved, at DM skriver et brev til medlemmet og tillidsrepræsentanten, hvor vi beder om bemærkninger til grundlaget for afskedigelsen, om en kopi af ansættelsesbrev, lønseddel og en række andre relevante oplysninger. Det er vigtigt for DM, at få disse oplysninger på skrift, da de i vid udstrækning danner grundlag for DM's vurdering af sagen og den videre sagsbehandling.

DM's vurdering af sagen drøftes med medlemmet og tillidsrepræsentanten.

På offentlige arbejdspladser hvor forvaltningsloven gælder, og der er krav om partshøring, giver DM råd og vejledning om udarbejdelse af høringssvar og ser gerne et udkast til høringssvar igennem for medlemmet. På arbejdspladser, hvor der er en DM-tillidsrepræsentant yder denne også råd og vejledning i forbindelse med udarbejdelse af høringssvar.

DM retter ikke henvendelse til eller indgår aftaler med en arbejdsgiver uden forudgående drøftelse med medlemmet og tillidsrepræsentanten.

Forud for forhandlinger med en arbejdsgiver indgår DM en aftale om mandat med medlemmet.

DM sender kopi af al korrespondance til medlemmet.

### 3. Forskellige procedurer ved afskedigelse

Når en arbejdsgiver indleder en afskedigelsessag mod en ansat, er der en række regler og faste procedurer, som arbejdsgiveren skal overholde. Der gælder forskellige procedurer og regler alt efter hvordan, man er ansat. Disse regler findes tjenestemandsløven, DM's overenskomster med staten og i en bekendtgørelse for tjenestemandslignende ansatte ved professionshøjskoler.

Nedenfor kan du orientere dig om, hvilke procedurer, der gælder ved afskedigelse af:

- overenskomstansatte i staten
- tjenestemandsansatte i staten
- tjenestemandslignende ansatte ved professionshøjskoler

Der er ikke tale om en fuldstændig regelgennemgang, men om de vigtigste hovedregler.

Ud over de regler, der er fastsat i overenskomsterne mv. gælder en række forskellige særregler fastsat ved lov eller aftale, som indeholder særlige procedurer og beskyttelsesregler mod afskedigelse. Det gælder f.eks. diverse love om forbud mod afskedigelse på grund af køn, graviditet, barsel, race, politisk anskuelse, medlemskab af foreninger mv.

DM kan rådgive om yderligere relevante regler.

#### 3.1. Afskedigelsesprocedure for overenskomstansatte i staten

I DM's overenskomster med staten er der aftalt regler om afskedigelsesprocedure. Der er også aftalt en forhandlingsprocedure for, hvordan DM kan klage over afskedigelser, som ikke er rimeligt begrundet.

##### *Opsigelsesvarsel*

Overenskomsterne indeholder regler om arbejdsgiverens opsigelsesvarsel overfor den ansatte. Varslet er i de første seks måneder af ansættelsesforholdet på en måned til udgangen af en måned. Det stiger herefter til tre måneder. Efter tre års ansættelse er varslet fire måneder. Efter seks år er varslet fem måneder og efter ni år er varslet på seks måneder. I ansættelseskontrakten kan det være aftalt, at der i en prøveperiode gælder et kortere opsigelsesvarsel.

Reglerne om forkortet opsigelsesvarsel på grund af sygdom (120-dagsreglen) gælder ikke længere i de offentlige overenskomster. DM har konkret erfaret, at bestemmelser herom stadig findes i en del ansættelsesbreve af ældre dato, men bestemmelserne herom er ugyldige.

Varslet skal afgives i så god tid, at fratræden kan ske inden for de angivne tidsperioder. De kan ses i dette skema:

Ansættelsestid	Opsigelsesvarsel
Indtil 5 måneder	1 måned
Indtil 2 år og 9 måneder	3 måneder
Indtil 5 år og 8 måneder	4 måneder

Indtil 8 år og 7 måneder	5 måneder
Herefter	6 måneder

### *Fratrædelsesgodtgørelse*

Overenskomsterne indeholder endvidere regler om fratrædelsesgodtgørelse ved afskedigelse. Hvis en ansat afskediges efter at have været uafbrudt ansat i den samme virksomhed i henholdsvis 12, 15 eller 18 år, har vedkommende krav på en fratrædelsesgodtgørelse, der udgør henholdsvis en, to eller tre måneders løn. Kravet på fratrædelsesgodtgørelse bortfalder dog som udgangspunkt, såfremt man ved fratræden er berettiget til folkepension eller en alderspension, som arbejdsgiveren har bidraget til.

~~Med virkning fra 1. april 2009 ydes fratrædelsesgodtgørelse dog også i tilfælde, hvor den ansatte vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver. Dette gælder for afskedigelser, hvor fratrædelsestidspunktet ligger den 1. april 2009 eller senere.~~

### *Orientering af DM*

En afskedigelse skal altid meddeles skriftligt til den ansatte og med en begrundelse for afskedigelsen. Arbejdsgiveren skal samtidigt orientere DM om afskedigelsen. For ansatte i staten er der dog kun krav om orientering af DM, såfremt den afskedigede har været uafbrudt ansat i mere end seks måneder. En afskedigelse skal kunne begrundes rimeligt i enten den ansattes eller virksomhedens forhold.

### *DM's muligheder for forhandling*

Hvis DM vurderer, at en afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i enten den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan DM kræve en forhandling med den lokale ansættelsesmyndighed. Hvis der ikke ved forhandlingen kan opnås enighed, kan DM kræve sagen forhandlet mellem overenskomstparterne (dvs. Finansministeriet). Hvis der heller ikke ved disse forhandlinger kan opnås enighed, kan DM kræve sagen afgjort ved en faglig voldgift/afskedigelsesnævn. Hvis afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, kan arbejdsgiveren pålægges at betale en godtgørelse til den afskedigede. For ansatte i staten er det et krav, at den ansatte har været uafbrudt ansat i mere end seks måneder for at overenskomstens forhandlingsprocedure kan anvendes.

### *Høring inden afskedigelse*

For offentlige arbejdsgivere, som er omfattet af forvaltningsloven, gælder et krav om, at der skal foretages høring af den ansatte, inden der træffes endelig beslutning om en afskedigelse. Formålet med høringen er, at arbejdsgiveren skal skaffe sig et sikkert og tilstrækkeligt oplyst grundlag for den endelig afgørelse af, om der er grundlag for at afskedige eller ej. Det er den enkelte ansatte, som arbejdsgiveren har pligt til at høre og altså ikke DM. Ved høring skal arbejdsgiveren fastsætte en rimelig frist for afgivelse af svar, normalt 14 dage. DM's konsulenter kan oplyse om, på hvilke offentlige arbejdspladser forvaltningsloven gælder.

Professionshøjskolerne er omfattet af forvaltningsloven.

### *Grupper med særlige regler*

Der gælder særlige regler om afskedigelse af tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og SU-medlemmer. Dels gælder en særlige afskedigelsesprocedure, hvor der bl.a. skal forhandles med DM inden en afskedigelse kan sættes i gang og dels gælder særlige beskyttelsesregler mod afskedigelse.

I visse situationer gælder et længere opsigelsesvarsel end efter overenskomstens almindelige bestemmelser.

For medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og uddannelsesudvalgsmedlemmer ved professionshøjskoler gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse på samme måde som for tillidsrepræsentanter inden for området.

#### *Ferie i opsigelsesperioden*

Der gælder særlige regler for varsling og afholdelse af ferie i en opsigelsesperiode. Som hovedregel gælder, at hovedferie ikke kan holdes i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på tre måneder eller derunder. Ellers gælder de almindelige bestemmelser om varsling og afholdelse af ferie. Varsling skal dog ske i så god tid, at ferievarslet såvel som ferien skal kunne rummes i perioden. DM's konsulenter kan rådgive nærmere om feriereglerne.

### **3.2. Afskedigelsesprocedure for tjenestemandsansatte i staten**

Reglerne om afskedigelse af tjenestemænd findes dels i tjenestemandsløven og tjenestemandspensionsloven og dels i Finansministeriets cirkulære om afsked på grund af svagelighed og sygdom.

#### *Opsigelsesvarsel*

Afskedsvarslet for en varigt ansat tjenestemand er normalt tre måneder til udgangen af en måned. Afskedsvarslet for en tjenestemand på prøve er i de første seks måneder 14 dage til udgangen af en måned. I den resterende del af prøveperioden er varslet det samme som for varigt ansatte. Er afskedigelsen begrundet i tjenesteforfeelse, kan varslet dog nedsættes eller bortfalde.

#### *Høring*

Før en uansøgt afsked varsles, skal der indhentes en udtalelse om tjenestemandens krav på pension eller rådighedsløn/ventepenge.

Ifølge tjenestemandsløven skal tjenestemandens forhandlingsberettigede centralorganisation (for DM'ere vil det være Akademikernes Centralorganisation - AC) have adgang til at udtale sig inden en uansøgt afsked.

Tjenestemanden skal også selv høres, dels efter tjenestemandsløven og regulativerne og dels efter forvaltningsloven. Høringen skal bl.a. indeholde en nærmere redegørelse for baggrunden for den påtænkte afsked samt oplysninger om tjenestemandens krav på pension. Arbejdsgiveren skal fastsætte en frist for afgivelse af centralorganisationens og tjenestemandens udtalelser, normalt ikke over tre uger.

Hvis arbejdsgiveren træffer beslutning om afskedigelse, skal afgørelsen meddeles skriftligt og være ledsaget af en begrundelse. Underretning skal ske til såvel den ansatte som dennes forhandlingsberettigede centralorganisation (AC).

#### *Særlige regler som følge af begrundelser for afskedigelse*

Disciplinær afskedigelse (tjenesteforfeelse eller strafbare forhold) kan ikke finde sted uden forudgående afholdelse af tjenstligt forhør.

Hvis en tjenestemand afskediges, skal det afgøres, om der er krav på aktuel pension (dvs. at pensionsudbetalingen påbegyndes straks), opsat pension (dvs. at den udbetales på det tidspunkt, hvor pensionering kan ske efter de almindelige regler) eller rådighedsløn/ventepenge.

Som hovedregel gælder, at der er adgang til aktuel pension, hvis tjenestemanden har været ansat som tjenestemand i 10 år.

Afskediges tjenestemanden på grund af stillingsnedlæggelse, og kan der ikke anvises anden passende stilling, opnår tjenestemanden ret til rådighedsløn/ventepenge.

Ved afsked på grund af helbredsbedingede forhold, hvor sygefravær af længere varighed medfører, at tjenestemanden ikke kan varetage sin stilling, kan tjenestemanden under visse nærmere betingelser opnå ret til svagelighedspension eller kvalificeret svagelighedspension. Der gælder en særlig procedure for behandling af afskedigelse på grund af sygdom.

Læs eventuelt også DM's pjece om tjenestemandspension, som kan bestilles på [dm.dk/pjecer](http://dm.dk/pjecer). (link til <http://www.dm.dk/sw29.asp>)

#### *DM's muligheder for forhandling*

Sager om påstået usaglig afskedigelse af en tjenestemand afgøres ved domstolene. Det vil dog være den normale procedure, at sådanne sager forinden drøftes/forhandles med den part, som har afskedigelseskompetencen og herefter Personalestyrelsen.

#### *Grupper med særlige regler*

Der gælder særlige regler om afskedigelse af tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og SU-medlemmer. Dels gælder en særlige afskedigelsesprocedure, hvor der bl.a. skal forhandles med centralorganisationen inden en afskedigelse kan iværksættes, og dels gælder særlige beskyttelsesregler mod afskedigelse. I visse situationer gælder tillige et længere opsigelsesvarsel end de normale tre måneder.

For medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og uddannelsesudvalgsmedlemmer ved professionshøjskoler gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse på samme måde som for tillidsrepræsentanter inden for området.

#### *Ferie i opsigelsesperioden*

Der gælder særlige regler for varsling og afholdelse af ferie i en opsigelsesperiode. Som hovedregel gælder, at hovedferie ikke kan holdes i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på tre måneder eller derunder. Ellers gælder de almindelige bestemmelser om varsling og afholdelse af ferie. Varsling skal dog ske i så god tid, at ferievarslet såvel som ferien skal kunne rummes i perioden. DM's konsulenter kan rådgive nærmere om feriereglerne

For tjenestemænd gælder endvidere særlige regler om beregning af feriegodtgørelse, når fratræden sker efter forudgående sygefravær. DM's konsulenter kan rådgive nærmere herom.

### **3.3. Afskedigelsesprocedure for tjenestemandslignende ansatte ved professionshøjskoler**

Reglerne om afskedigelse af tjenestemandslignende ansatte ved professionshøjskoler findes i Undervisningsministeriets bekendtgørelse om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte ved professionshøjskoler for videregående uddannelse (ansættelsesbekendtgørelsen).

### *Opsigelsesvarsel*

Ansættelsesbekendtgørelsen indeholder regler om arbejdsgivers opsigelsesvarsel overfor den ansatte. Varslet er fra ansættelsesforholdets begyndelse fem måneder til udgangen af en måned. Afskedigelsesvarslet forhøjes med en måned for hvert tredje ansættelsesår dog højst til otte måneder. Ved afsked på grund af sygdom kan der - i tilfælde hvor pensionsudbetalingen påbegyndes i umiddelbar forlængelse af fratræden - ske afskedigelse med et varsel på tre måneder.

Varslet skal afgives i så god tid, at fratræden kan ske inden for de angivne tidsperioder. De kan ses i dette skema.

Ansættelsestid	Opsigelsesvarsel
Indtil 2 år og 7 måneder	5 måneder
Indtil 5 år og 6 måneder	6 måneder
Indtil 8 år og 5 måneder	7 måneder
Herefter	8 måneder

### *Fratrædelsesgodtgørelse*

Ansættelsesbekendtgørelsen indeholder endvidere regler om fratrædelsesgodtgørelse ved afskedigelse. Hvis en ansat afskediges efter at have været uafbrudt ansat ved samme institution i henholdsvis 12, 15 eller 18 år, har vedkommende krav på en fratrædelsesgodtgørelse, der udgør henholdsvis en, to eller tre måneders løn. ~~Kravet på fratrædelsesgodtgørelse bortfalder i tilfælde, hvor pensionsudbetaling fra pensionskassen/pensionsordningen på grund af alder kan begynde.~~

~~Med virkning fra 1. april 2009 ydes fratrædelsesgodtgørelse dog også i tilfælde, hvor den ansatte vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver. Dette gælder for afskedigelser, hvor fratrædelsestidspunktet ligger den 1. april 2009 eller senere.~~

### *Høring*

Før en uansøgt afsked varsles, skal der indhentes en udtalelse om den ansattes krav på pension.

I henhold til ansættelsesbekendtgørelsen skal den ansattes forhandlingsberettigede centralorganisation (Akademikernes Centralorganisation - AC) have adgang til at udtale sig inden en uansøgt afsked. Ligeledes skal den ansatte høres i henhold til ansættelsesbekendtgørelsens regler. Høringen skal bl.a. indeholde en nærmere redegørelse for baggrunden for den påtænkte afsked samt oplysninger om den ansattes krav på pension. Arbejdsgiveren skal fastsætte en frist for afgivelse af centralorganisationens og den ansattes udtalelser, normalt mindst tre uger.

### *DM's muligheder for forhandling*

Hvis arbejdsgiveren træffer beslutning om afskedigelse, skal afgørelsen meddeles skriftligt og være ledsaget af en begrundelse. Underretning skal ske til såvel den ansatte som dennes forhandlingsberettigede centralorganisation (AC).

Hvis DM vurderer, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet i enten den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan DM kræve en forhandling med den lokale ansættelsesmyndighed. Hvis der ikke ved forhandlingen kan opnås enighed, kan DM kræve sagen indbragt for en faglig voldgift. Hvis voldgiftsnævnet ikke finder afskedigelsen rimeligt begrundet kan arbejdsgiveren pålægges at betale en godtgørelse til den afskedigede.

### *Særlige regler som følge af begrundelse for afskedigelse*

Disciplinær afskedigelse (på grund af tjenesteforseelse eller strafbare forhold) kan ikke finde sted uden forudgående afholdelse af tjenstligt forhør.

Ved afsked på grund af helbredsbedingede forhold, hvor sygefravær af længere varighed medfører, at en tjenestemandslignende ansat ikke kan varetage sin stilling, kan den tjenestemandslignende ansatte under visse nærmere betingelser opnå ret til svagelighedspension eller kvalificeret svagelighedspension. Der gælder en særlig procedure for behandling af afskedigelse på grund af sygdom.

Læs eventuelt også DM's pjece om tjenestemandspension, som kan bestilles på [dm.dk/pjecer](http://dm.dk/pjecer). (link til <http://www.dm.dk/sw29.asp>)

Enkelte tjenestemandslignende ansatte kan være omfattet af andre regler om afskedigelse end de som gælder i henhold til ansættelsesbekendtgørelsen. Disse regler gælder for tjenestemandslignende ansættelser, der er sket inden 1. august 1992 på de daværende socialpædagogiske seminarier. Reglerne findes i socialstyrelsens cirkulæreskrivelse om reglement for det på tjenestemandslignende vilkår ansatte personale ved de socialpædagogiske seminarier.

For denne gruppe af ansatte gælder særligt, at opsigelsesvarslet fra arbejdsgivers side er tre måneder til udgangen af en måned. Endvidere kan der for denne gruppe af ansatte under visse nærmere betingelser ved afsked på grund af stillingsnedlæggelse være ret til efterløn i to år (en slags rådighedsløn). DM's konsulenter vil kunne rådgive nærmere.

### *Grupper med særlige regler*

Der gælder særlige regler om afskedigelse af tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og SU-medlemmer. Dels gælder en særlige afskedigelsesprocedure, hvor der bl.a. skal forhandles med centralorganisationen inden en afskedigelse kan iværksættes, og dels gælder særlige beskyttelsesregler mod afskedigelse.

For medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og uddannelsesudvalgsmedlemmer ved professionshøjskoler gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse på samme måde som for tillidsrepræsentanter inden for området.

### *Ferie i opsigelsesperioden*

Der gælder særlige regler for varsling og afholdelse af ferie i en opsigelsesperiode. Som hovedregel gælder, at hovedferie ikke kan holdes i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på tre måneder eller derunder. Ellers gælder de almindelige bestemmelser om varsling og afholdelse af ferie. Varsling skal dog ske i så god tid, at ferievarslet såvel som ferien skal kunne rummes i perioden. For tjenestemandslignende ansatte gælder endvidere særlige regler om beregning af feriegodtgørelse, når fratreden sker efter forudgående sygefravær. DM's konsulenter kan rådgive nærmere.

## **4. Tjekskema over hvad tillidsrepræsentanten skal være særlig opmærksom på i en afskedigelsesproces**

Der er ikke tale om en udtømmende liste men en tjekskema over nogle af de væsentligste forhold, som tillidsrepræsentanten skal være opmærksom på under en afskedigelsesproces – skemaet har

udgangspunkt i afskedigelser begrundet i institutionens forhold. Skemaet supplerer ovenstående tekst.

Element	Bemærkninger
Drøftelse i samarbejdsudvalget (Regelgrundlag: SU-aftalen)	Hvis besparelser og rationaliserings- og omstillingsprojekter mv. vil føre til afskedigelser, skal dette drøftes i SU.  Kriterier for udvælgelse ved afskedigelser skal drøftes i SU.
Forudgående orientering af tillidsrepræsentanten ved afskedigelser (Regelgrundlag: TR-aftalen)	Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret forud for påtænkte afskedigelser.  Tillidsrepræsentanten kan anmode om forhandling.
Partshøring (Regelgrundlag: Forvaltningsloven, overenskomstens bestemmelser, tjenestemandsløven og ansættelsesbekendtgørelsen (tjenestemandslignende ansatte))	Partshøring skal begrunde afskedigelsesbehovet (fx besparelser), omfanget af afskedigelser, kriterier, kriteriernes anvendelse i forhold til den enkelte mv.  Hvem skal høres: Tjenestemænd: den enkelte og AC (samt P25 eller Personalestyrelsen om pensionsrettigheder) Tjenestemandslignende: den enkelte og AC (samt P25 eller Personalestyrelsen om pensionsrettigheder) Overenskomstansatte: den enkelte  Frister: Tjenestemænd: normalt 3 uger Tjenestemandslignende: normalt 3 uger Overenskomstansatte: normalt 14 dage
Tillidsrepræsentantens og DM's rolle under partshøring	Tillidsrepræsentanten og DM hjælper med udarbejdelse af høringssvar. Det er som udgangspunkt det enkelte medlem selv, der skriver høringssvaret.  Hvor AC høres, udarbejder DM ligeledes høringssvar.  Ved partshøring af overenskomstansatte modtager DM ikke automatisk kopi af partshøringsskrivelse. Det er således medlemmet og/eller tillidsrepræsentanten, der skal inddrage DM.
Meddelelse af afskedigelsen (Regelgrundlag: overenskomsten, tjenestemandsløven og	Afskedigelsen skal meddeles skriftligt og være ledsaget af en begrundelse (for afskedigelsesbehovet, omfanget af



<p>ansættelsesbekendtgørelsen (tjenestemandslignende ansatte)</p>	<p>afskedigelser, kriterier, kriteriernes anvendelse i forhold til den enkelte, stillingtagen til eventuelle anbringender rejst i partshøringen mv.)</p> <p>Der gælder forskellige opsigelsesvarsler for overenskomstansatte, tjenestemandslignende ansatte og tjenestemænd.</p> <p>DM skal orienteres ved afskedigelse af overenskomstansatte (dog kun hvis ansættelsen har været mere end 6 måneder).</p> <p>AC skal orienteres om afskedigelse af tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte.</p> <p>P25 eller Personalestyrelsen skal orienteres om afskedigelse af hhv. tjenestemandslignende ansatte og tjenestemænd.</p> <p>DM har mulighed for forhandling med professionshøjskolen, hvis det vurderes, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet.</p> <p>Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed, har DM mulighed for forhandling med Personalestyrelsen (jf. dog de særlige procedurer, der gælder for tjenestemandslignende ansatte).</p> <p>Hvis der ikke kan opnås enighed med Personalestyrelsen kan sagen videreføres fagretligt/retligt.</p>
<p>Særregler, hvor der gælder særlige afskedigelsesprocedurer eller beskyttelsesregler</p>	<p>Tillidsrepræsentanter og suppleanter Sikkerhedsrepræsentanter SU medlemmer og suppleanter Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og uddannelsesudvalgsmedlemmer.</p> <p>Endvidere findes i følgende love bestemmelser om forbud mod afskedigelse af de nævnte årsager: Ligebehandlingsloven (køn, graviditet, barsel mv.) Ligelønsloven Børnepasningsorlovsloven Værnepligtsloven Diskriminationsloven</p>

	<p>Foreningsfrihedsloven  Deltidsloven  Lov om tidsbegrænset ansættelse  Virksomhedsoverdragelsesloven</p> <p>Ved afskedigelse af et større antal ansatte inden for en given periode finder lov om masseafskedigelse anvendelse.</p>
--	--

### 5. Hvilke særlige forhold skal man være opmærksom på efter en afskedigelse

Hvis den afskedigede ikke finder et nyt job i umiddelbar forlængelse af det nuværende job, skal pågældende melde sig ledig hos Arbejdsformidlingen (AF) på sin første ledighedsdag.

Har vedkommende været fritstillet eller suspenderet, skal tilmelding til AF og arbejdsløhedskasse først ske, når denne periode er slut. Under en fritstilling er der dog som udgangspunkt krav om, at man skal kunne dokumentere, at man søger arbejde.

Hurtigst muligt herefter indsende følgende til a-kassen:

- ledighedserklæring
- opsigelse/fratrædelsesaftale
- lønsedler fra de sidste 14 måneder
- skattekort

Hvis afskedigelsen er sket af en grund, der i det væsentligste skyldes den afskedigede selv (selvforskyldt ledighed), vil vedkommende få en karantæne på tre uger. Det er a-kassen, der foretager denne vurdering.

Hvis der er forhandlet en fratrædelsesaftale med arbejdsgiver, får vedkommende karantæne, hvis aftalen medfører, at man accepterer et for kort opsigelsesvarsel, medmindre fratrædelsesaftalen er indgået i forbindelse med et civilt søgsmål, en fagretlig behandling eller en voldgiftsag.

Hvis man får karantæne, skal man også være tilmeldt AF, da karantæne kun kan afvikles i perioder, hvor man er tilmeldt AF og i øvrigt opfylder alle betingelserne for at få dagpenge. Man kan derfor ikke afvikle karantæne f.eks. under en ferie.

Hvis der er indgået en fratrædelsesaftale, hvor den afskedigede får en fratrædelsesgodtgørelse, vil beløb, der rækker udover perioden svarende til arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, ikke medføre fradrag i dagpengene. Erstatning for usaglig afskedigelse medfører heller ikke fradrag i dagpengene.

Overarbejde inden for de seneste tre måneder inden første ledighedsdag medfører fradrag i dagpengene.

### 6. Sådan kommer man videre med DM

På siderne om jobsøgning ([link til dm.dk/jobsogning](http://link.til.dm.dk/jobsogning)) findes en oversigt over DM's mange tilbud.

Læs f.eks. mere om DM's jobportal Magisterjob, tilbud om ansøgningstjek, hotline om karriere- og kompetenceudvikling, hvordan du får råd og vejledning om løn- og arbejdsforhold og om DM's mange arrangementer for ledige medlemmer.