



Lægen som arbejdsgiver. Den svære opsigelse af personale

At skulle afskedige personale er aldrig sjovt. Og slet ikke, hvis afskedigelsen skal begrundes i forhold hos medarbejderen. PLA's advokat Henriette Kiersgaard giver her nogle råd, så du kommer lettest igennem en eventuel afskedigelsessag.

Af / Henriette Kiersgaard

Lægen som arbejdsgiver – den svære opsigelse af personale

Du har som arbejdsgiver ret til at disponere ledelsesmæssigt i forhold til dine medarbejdere. Det gælder også i forhold til ansættelse og afskedigelse. Overenskomster og retsregler griber dog ind i ledelsesretten. Derfor skal en opsigelse af en medarbejder være rimeligt begrundet i enten arbejdspladssens eller medarbejderens forhold. Er den ikke det, er opsigelsen usaglig, og det kan blive dyrt, idet du risikerer at skulle betale en godtgørelse til medarbejderen.

Under alle omstændigheder er en opsigelse af en medarbejder ofte en svær situation, der kræver både juridiske og menneskelige overvejelser.

Opsigelse begrundet i arbejdspladssens forhold

Oplever du, at arbejdsopgaver forsvinder fra praksis, og/eller at økonomien er dårlig, er du selvfølgelig nødt til at reagere og vurdere, om der skal skæres

i personaletimerne og dermed også i lønomkostningerne. Men hvem blandt personalet skal så opsiges? Som udgangspunkt har en arbejdsgiver et vidt skøn over, hvem der bedst kan undværes. Dette kan kompliceres af juridiske forhold, der gør, at bestemte medarbejdere er særligt beskyttede mod at blive opsagt, fx handicappede eller gravide/barslende. Eller måske er det bare ikke oplagt, hvem blandt medarbejderne der skal opsiges.

Lige meget hvem du vælger, vil den, du udpeger, ofte opleve det som uretfærdigt og blive ked af det. En opsigelse kan også skabe uro hos de medarbejdere, der ikke opsiges. Ikke sjældent påvirker det også arbejdsgiveren, der måske har haft et langt og godt samarbejde med sine medarbejdere, og som også er ked af at skulle skille sig af med en medarbejder. Det er derfor en god idé at opstille prioriterede, saglige kriterier for udvælgelsen. Hvad er vigtigst? Er det faglighed, uddannelse, anciennitet? Kommer du efterfølgende



Kontakt / hki.plo@dadl.dk

Biografi / Henriette Kiersgaard er advokat og er ansat i Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening (PLA).



i en situation, hvor du skal forklare dit valg til en faglig organisation, er det også en stor hjælp for dig, at du kan fremlægge, hvilke kriterier der ligger til grund for din udvælgelse.

Rent juridisk er opsigelser begrundet i arbejdspladsens forhold, forudsat at medarbejderen ikke er særligt beskyttet, som regel uproblematisk – i hvert fald hvis du kan dokumentere, at de driftsmæssige forhold, der begrundes opsigelsen, er til stede. I den situation vil der sjældent blive rejst krav om betaling af erstatning eller godtgørelse.

Opsigelse begrundet i medarbejderens forhold

Det er navnlig ved opsigelser, der er begrundet i medarbejderens forhold, at der rejses krav om betaling af en godtgørelse mod arbejdsgiver. Opsiger du en medarbejder på grund af forhold hos medarbejderen, skal du kunne dokumentere rimeligheden i opsigelsen, ligesom retspraksis lægger vægt på, om der er givet en relevant advarsel om de forhold, der skal ændres, før der skrides til en opsigelse.

Det er derfor en god idé at give medarbejderen en skriftlig advarsel. Dermed sikrer du, at det står klart for medarbejderen, at du er utilfreds. En advarsel er således et ledelsesværktøj, hvor du kan gøre din medarbejder opmærksom på, hvilke forhold du vil have ændret.

Dermed gives medarbejderen en mulighed for at forbedre sin indsats, adfærd m.v. Det er også vigtigt, at en advarsel indeholder en angivelse af, hvad

» Opsiger du en medarbejder på grund af forhold hos medarbejderen, skal du kunne dokumentere rimeligheden i opsigelsen

der vil ske, såfremt forholdene ikke forbedres – typisk at medarbejderen må påregne at blive opsagt.

Er du imidlertid så træt af medarbejderen, og/eller har medarbejderen skabt så megen negativ stemning på arbejdspladsen, må du vurdere, om det giver mening at give en skriftlig advarsel forud for en opsigelse.

Det er vigtigt at holde fast i, at du som arbejdsgiver altid kan opsiges en medarbejder, du er utilfreds med. Også selvom der ikke er givet en skriftlig advarsel. Men gør du det uden forudgående skriftlig advarsel, vil du løbe en større risiko for at komme til at skulle





betale en godtgørelse til medarbejderen. Selvom der givet en relevant advarsel, er det omvendt heller ikke en garanti for, at der ikke rejses krav mod dig, da advarslen kan blive problemati-

seret af fagforeningen, og/eller der kan opstå en tvist om, hvorvidt forholdene har ændret sig eller ej. Men med en forudgående advarsel vil du generelt stå bedre i en fagretlig tvist.



Case 1 /

I lægeklinikken xx er der blevet ansat en ny konsultationssygeplejerske, Lise. Efter en måneds ansættelse fortæller Lise jer, at hun er gravid i 4. måned. I taler om det og synes, det er lidt underligt, at hun ikke fortalte det, da hun blev ansat. I er også irriterede over både den omkostning, der er forbundet med en medarbejder på barsel, og ikke mindst, at I inden for en overskuelig fremtid skal undvære en sygeplejerske i en længere periode. I har aftalt prøvetid i ansættelseskontrakten og beslutter jer for at gøre brug af denne og opsiger hende med 14 dages varsel. Lise går til sin fagforening, og I modtager en mail fra fagforeningen, hvor der stilles krav om 6 måneders godtgørelse. I kontakter jeres arbejdsretlige rådgiver og spørger, om det virkelig kan passe, når I nu har opsagt i prøvetiden. Svaret er ja; en "usaglig" opsigelse afgivet i prøvetid koster normalt 6 måneders godtgørelse i de tilfælde, hvor medarbejderen er gravid, og der ikke foreligger et sagligt grundlag for at opsige hende.



Case 2 /

I forbindelse med at I overtog klinikken for et år siden, overtog I også lægesekretær Mette, som har været ansat 20 år hos den tidligere ejer. Mette er sød, men har alene beskæftiget sig med administrative arbejdsopgaver og ønsker ikke at foretage nogen form for kliniske opgaver. Ud over Mette har I ansat en sygeplejerske og en social- og sundhedsassistent, der begge primært beskæftiger sig med kliniske opgaver. Og egentlig vurderer I, at I ikke har behov for en administrativ medarbejder. Men kan I opsige Mette, som jo har en lang anciennitet? I spørger jeres arbejdsretlige rådgiver, hvad I kan gøre.

Svaret er, at det under alle omstændigheder er dyrt at opsige Mette. Mette har 6 måneders opsigelsesvarsel og, som følge af sin anciennitet, derudover 3 måneders fratrædelsesgodtgørelse, som er en engangsudbetaling, der sker samtidig med sidste lønudbetaling. Da Mette ikke er beskyttet af nogen særlovgivning, er det "alene" de almindelige regler om usaglig opsigelse, der kan komme i spil. Normalt vil den maksimalt kunne udgøre 6 måneders løn, men vil dog typisk ligge lidt lavere.

Rådgiverens vurdering er dog, at hvis klinikken opsiger Mette, og begrundelsen er, at stillingen som administrativ lægesekretær nedlægges, vil det være en saglig begrundelse, og klinikken vil derfor formentlig ikke komme til at skulle betale en godtgørelse, da opsigelsen er begrundet i virksomhedens forhold.

Sygdom

Sygdom hos en medarbejder er en særlig problemstilling. Lægepraksis, der jo typisk er en lille arbejdsplads, vil ofte være hårdt ramt, når en medarbejder er sygemeldt i længere tid. Som arbejdsgiver står du ofte i et dilemma. På den ene side hensynet til arbejdspladsen og de andre medarbejdere, og på den anden side hensynet til en syg medarbejder.

Har en medarbejder været syg i 3-4 måneder, og er der ikke udsigt til, at vedkommende inden for en overskuelig fremtid kan genoptage sit arbejde, vil det normalt være sagligt at opsig medarbejderen. Er den såkaldte "120 sygedagsregel", hvor en medarbejder efter 120 sygedage kan opsiges med en måneds varsel, aftalt i ansættelseskontrakten, kan den benyttes. Men ellers skal en opsigelse ske med almindeligt opsigelsesvarsel. Som ved opsigelser generelt skal du dog også her være særligt opmærksom på, om medarbejderen er beskyttet af særlovgivning. Er medarbejderen gravid/på barsel, eller er der tale om en handicappet medarbejder, træder der særlige beskyttelsesregler i kraft. Hvornår en medarbejder er handicappet, er ikke defineret i den særlovgivning, der beskytter handicappede medarbejdere, men hvis medarbejderen har et langvarigt, eller forventet langvarigt, syge-

forløb, vil medarbejderen kunne blive betragtet som handicappet.

Det er derfor vigtigt, at du forud for en opsigelse søger rådgivning hos din arbejdsgiverforening eller anden advokat.

Prøvetid

Der er mulighed for at aftale prøvetid i ansættelsens første tre måneder, sådan at opsigelse kan ske med 14 dages varsel. Det er dog en betingelse, at fratræden kan ske inden udløbet af de tre måneder.

Fritstilling i en opsigelsesperiode?

En anden ting, du også skal tage stilling til i forbindelse med opsigelse af en medarbejder, er, om medarbejderen skal arbejde i opsigelsesperioden. Udgangspunktet er, at så længe der udbetales løn til en medarbejder, skal medarbejderen selvfølgelig møde på arbejde og levere den arbejdsydelse, der betales for.

Det kan dog i nogle situationer være relevant at fritstille en opsagt medarbejder. Det kan enten være, fordi du ikke ønsker pågældende medarbejder på arbejdspladsen, eller det kan være et ønske fra medarbejderen eller dennes fagforening. Men det er en beslutning, som du træffer, og medarbejderen har ikke krav på at blive fritstillet.

Boks 1 / Opsigelsesvarsler, som du mindst skal give medarbejderen.

Anciennitet ved opsigelse:	Opsigelsesvarsel:
Til og med 5 måneder	1 måned
Til og med 2 år og 9 måneder	3 måneder
Til og med 5 år og 8 måneder	4 måneder
Til og med 8 år og 7 måneder	5 måneder
Herefter	6 måneder





Case 3 /

Social- og sundhedsassistent Lone har været ansat hos jer i 5 år. Lone er en sød og rar person, vellidt af både kollegerne og patienterne. For et halvt år siden indførte klinikken et nyt tidsregistreringssystem, og I har opdaget, at Lone sjuksker med sin registrering. Der bliver indimellem skrevet lidt ekstra tid på. Jeres praksismanager har haft en samtale med Lone om forholdet for et par måneder siden. Herefter gik det godt et stykke tid, men nu bliver der skrevet for meget på igen. I er rigtig glade for Lone, men på den anden side synes I, at det er uacceptabelt, at der påføres for meget tid. Hvad kan I gøre?

Jeres arbejdsretlige rådgiver giver jer forskellige muligheder. Hvis en medarbejder bevidst "snyder" med sin tidsregistrering, og medarbejderen ikke har en god forklaring på det, så kan det begrunde en bortvisning – altså en "opsigelse" med øjeblikkeligt varsel. Er der tvivl om, hvorvidt der er tale om bevidst snyderi, eller ønsker klinikken at give Lone en chance, vil det være relevant at give Lone en skriftlig advarsel. Rettes der ikke op på forholdet, skal det angives i advarslen, at dette vil medføre et ophør af ansættelsesforholdet – enten i form af en opsigelse eller evt. en bortvisning. På den måde gives medarbejderen en mulighed for at rette op på forholdene, og gør hun ikke det, må samarbejdet ophøre.



Case 4 /

Jeres sekretær, Sophie, har været ansat hos jer i 2 år. Sophie har en meget kontant adfærd, som både kollegerne og patienterne synes kan være ubehagelig. I har talt med hende om det, men hun virker ret forstående over for, hvad det er I mener. I beslutter jer for at give hende en skriftlig advarsel. I beskriver nogle konkrete episoder og gør det tydeligt i advarslen, at hvis det gentager sig, må hun påregne at blive opsagt. Sophie tager advarslen meget ildt op og sygemelder sig næste dag. Her en uge efter er Sophie fortsat sygemeldt på grund af "stress" over advarslen, og I ønsker, at ansættelsesforholdet skal ophøre. Men kan I opsiges hende under sygdom, og kan I opsiges med henvisning til advarslen? I spørger jeres arbejdsretlige rådgiver. Svaret er, at I godt kan opsiges Sophie med almindeligt opsigelsesvarsel, selvom hun er sygemeldt. Men I kan ikke begrunde en opsigelse med de forhold, der er påtalt i advarslen, da disse jo ikke har gentaget sig. Med en uges sygemelding kan I heller ikke bruge "sygdom" som en saglig opsigelsesgrund. Vælger I at opsiges, kunne en begrundelse være, at I ikke tror på det fortsatte samarbejde, men I løber en risiko for at komme til at skulle betale en godtgørelse for usaglig opsigelse. Med Sophies anciennitet vil godtgørelsen kunne udgøre op til 3 måneders løn.

Fritstilles en medarbejder, har det forskellige økonomiske konsekvenser. I de første tre måneder af fritstillingsperioden kan en fritstillet medarbejder arbejde hos en ny arbejdsgiver, uden at

du kan modregne i lønnen. Derefter kan du modregne medarbejderens anden indtægt i lønnen.

En fritstillet medarbejder har pligt til at begrænse dine lønudgifter og



Boks 2 /

Inden du sender en opsigelse af sted, skal du have helt styr på følgende forhold. Er årsagen til opsigelsen forhold hos medarbejderen? Har medarbejderen fået en advarsel? Handler det i stedet om økonomi eller et behov for omstrukturering – altså forhold hos virksomheden? Kan du dokumentere behovet? Er medarbejderen særligt beskyttet? Skal medarbejderen arbejde i opsigelsesperioden?

skal derfor være aktivt job-søgende. Men finder medarbejderen ikke et andet job, skal der betales sædvanlig løn i hele opsigelsesperioden, uanset fritstillingen. Desuden er en fritstillet medarbejder fortsat ansat og skal opfylde det almindeligt gældende loyalitetskrav.

Godtgørelsen

Økonomisk koster det at opsiges en medarbejder. Der skal afregnes løn i opsigelsesperioden, feriepenge, og hvis medarbejderen har været ansat i 12 år eller mere, skal der også betales en fratrædelsesgodtgørelse. Oven i det kan der så komme en godtgørelse for usaglig opsigelse. Størrelsen af den afhænger både af medarbejderens anciennitet, og i hvilken lovgivning opsigelsen har sin hjemmel. Er der tale om en opsigelse i strid med særlovgivningen, fx hvis medarbejderen er gravid/på barsel eller handicappet, ligger godtgørelsen på mindst 6 måneders løn, og domstolene har tilkendt godtgørelser på helt op til 12 måneders løn. Er medarbejderen ikke beskyttet af særlovgivning, er niveauet lavere, men efter 15 års anciennitet kan godtgørelsen udgøre op til 6 måneders løn, og i helt særlige situationer kan den ligge højere endnu.

Søg hjælp til de svære opsigelser

Det ligger desværre uden for denne artikels ramme at beskrive alle de regler, du som arbejdsgiver skal passe på.

» **Økonomisk koster det at opsiges en medarbejder. Der skal afregnes løn i opsigelsesperioden, feriepenge, og hvis medarbejderen har været ansat i 12 år eller mere, skal der også betales en fratrædelsesgodtgørelse**

Derfor bør du altid rådføre dig med din arbejdsgiverforening, eller – hvis du ikke er medlem af en arbejdsgiverforening – en advokat, før opsigelsen effektueres.

Interessekonflikter: ingen angivet

Kontakt /
Henriette Kiersgaard, chef/advokat
Kristianiagade 12, 2100 København Ø
www.pla.dk
Tlf: +45 35 44 84 50 (Direkte)
E-mail: hki.plo@DADL.DK
Artiklen har været bragt i Månedsskriftet Februar 2015, men er opdateret, så den svarer til aktuelle faglige standarder.