

● Lægen som arbejdsgiver

Den svære opsigelse af personale

Af Dorte Enoksen og Henriette Kiersgaard



Biografi

Både Dorte Enoksen og Henriette Kiersgaard er advokater og er ansat i praktiserende lægers arbejdsgiverforening (PLA).

Forfatters adresse

Praktiserende Lægers
Arbejdsgiverforening
Kristianiagade 12
2100 København Ø
Email: hki.plo@dadl.
dk

At skulle afskedige personale er aldrig sjovt. Og slet ikke, hvis afskedigelsen skal begrundes i forhold hos medarbejderen. PLAs advokater Dorte Enoksen og Henriette Kiersgaard giver her nogle råd, så du kommer lettest igennem en eventuel afskedigelsessag.

MÅNEDSSKRIFT
for almen praksis

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 arbejdspladsens eller medarbejderens forhold. Er den ikke det, er opsigelsen usaglig, og det kan blive dyrt, idet du risikerer, at skulle betale en erstatning eller 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 arbejdspladsens 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 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 begrunder 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 erstatningskrav mod arbejdsgiver. Opsiger du en medarbejder på grund af forhold hos medarbejderen, skal du kunne dokumentere rimeligheden i opsigelsen, ligesom retspraksis stiller krav om, at forhold der kan ændres, skal påtales, før der skrides til en opsigelse.

Det er en god ide, at påtalen gives i form af 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 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 erstatning eller godtgørelse til medarbejderen. Er der givet en relevant advarsel, er det omvendt heller ikke en garanti for, at der ikke rejses krav mod dig, men du vil generelt stå bedre i en fagretlig tvist.

Sygdom

Sygdom hos en medarbejder er en særlig problemstilling. Lægepraksis, der jo typisk er en lille arbejdsplads, vil ofte være hårdt ramt, når en



Figur 1 /
Foto: Colourbox

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 opsigse medarbejderen. Er den såkaldte ”120 sygedagregel”, 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 kronisk sygdom eller handicap, kan der træde særlige beskyttelsesregler i kraft. Det er derfor vigtigt, at du forud for en opsigelse søger rådgivning hos din arbejdsgiverforening eller anden advokat.

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 opsigelsesperio-

den. 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.

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 skal derfor være aktivt jobsøgende. 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.

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

Boks 1 / 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?

Økonomiske interessekonflikter: ingen angivet