



Kan man opsigte en medarbejder usagligt uden krav om godtgørelse?

Af advokat Peter Bjerre Bøystrup, Advokatfirmaet Rødstenen I/S og www.tandlaegernesadvokat.dk

Funktionærlovens § 2b indeholder den relevante regel om arbejdsgivers pligt til at betale godtgørelse ved usaglig opsigelse. Bestemmelsen fastslår således, at man som arbejdsgiver skal udrede en godtgørelse, hvis en opsigelse ikke kan anses for at være rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold.

Godtgørelsen fastsættes under hensyn til funktionærens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder, men kan dog ikke overstige funktionærens løn for en periode svarende til halvdelen af funktionærens opsigelsesvarsel. Er funktionæren ved opsigelsen fyldt 30 år, kan godtgørelsen dog udgøre op til 3 måneders løn.

Medarbejdere på tandlægeklinikker er relativt vellønnede. Det kan derfor have store økonomiske konsekvenser for en klinikejer at blive mødt med et krav om godtgørelse for usaglig opsigelse. Klinikejere bør derfor altid nøje overveje begrundelsen og grundlaget for opsigelsen, inden man eventuelt skrider til opsigelse.

Hvis opsigelse sker inden for ansættelsesforholdets første år, kan man dog spare mange bekymringer med hensyn til, om opsigelsen er saglig.

Medarbejderes krav på godtgørelse ved opsigelse i ansættelsesforholdets første år

Funktionærlovens § 2b opstiller dog den væsentlige betingelse for reglens anvendelse, at funktionæren skal have været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år før opsigelsen. Det betyder, at medarbejderen ikke har krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2b i en situation, hvor opsigelsen isoleret set er urimelig, fordi den hverken er begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, hvis arbejdsgiveren blot har foretaget opsigelsen, inden der er gået 1 år fra medarbejderen har tiltrådt stillingen i virksomheden.

Det er derfor i forhold til spørgsmålet om godtgørelse for usaglig opsigelse efter funktionærlovens § 2b risikofrit for en klinikejer at opsigte en medarbejder i ansættelsesforholdets første år.

Som klinikejer skal man imidlertid være opmærksom på, at når ansættelsesforholdet er omfattet af en kollektiv overenskomst, finder Hovedaftalen mellem LO og DA supplerende anvendelse sammen med funktionærlovens regler. Hovedaftalens § 4, stk. 3 indeholder i denne forbindelse en regel svarende til funktionærlovens § 2b, men med den væsentlige forskel, at medarbejderen efter Hovedaftalen er beskyttet mod usaglig opsigelse allerede fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 9 måneder før opsigelsen.

Tandlægeforeningen har indgået kollektive overenskomster med henholdsvis HK og Danske Tandplejere, hvorfor klinikassistenter og tandplejere er beskyttet mod urimelig opsigelse allerede fra 9 måneders ansættelse. Tandlægeassistenters ansættelsesforhold er derimod ikke overenskomstreguleret, hvorfor en ansat tandlægeassistent først er beskyttet efter 12 måneders uafbrudt ansættelse.

Endelig er det vigtigt at bemærke, at det er tidspunktet for arbejdsgiverens afgivelse af opsigelsen, der er afgørende for, om medarbejderen er beskyttet mod usaglig opsigelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3 og funktionærlovens § 2b. Det giver således ikke medarbejderen ret til godtgørelse for usaglig opsigelse, at medarbejderen først fratræder senere end 9 henholdsvis 12 måneder efter ansættelsesforholdets start, hvis blot opsigelsen er afgivet, inden medarbejderen nåede anciennitetskravet.

Advarsel eller opsigelse ved samarbejdsproblemer i ansættelsesforholdets første år

Man bør som klinikejer tage anciennitetskravet i betragtning, hvis man oplever, at et ansættelsesforhold udvikler sig skævt allerede i løbet af ansættelsens første år.

Hvis der er tale om samarbejdsproblemer, vil den sædvanlige fremgangsmåde være først at give en advarsel, hvorefter medarbejderen skal have tid og mulighed for at rette for sig, inden man eventuelt skrider til opsigelse.

Klinikejeren bør dog overveje om en opsigelse straks er et bedre alternativ til en advarsel, hvis klinikejeren ikke en oprigtig tro på, at medarbejderen varigt vil ændre adfærd, og at ansættelsesforholdet på sigt bliver godt. Det kan således savne mening at forsøge at rette op på et ansættelsesforhold, der allerede efter kort tid udvikler sig i den forkerte retning, hvis det betyder, at klinikejerens økonomiske risiko ved en opsigelse forøges, fordi medarbejderen i mellemtiden bliver beskyttet af funktionærlovens § 2b eller Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Klinikejeren vil ofte have en mavefornemmelse af, om ansættelsesforholdet har en chance på den lange bane. Denne mavefornemmelse bør man lytte ekstra til, hvis medarbejderens anciennitet er under henholdsvis 9 eller 12 måneder.

Særligt om anciennitetskravets betydning ved bortvisning

Anciennitetskravet efter Hovedaftalens § 4, stk. 3 og funktionærlovens § 2b gælder også i relation til spørgsmålet om godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Man kan som arbejdsgiver og klinikejer ofte stå i en situation, hvor man på den ene side ikke er i tvivl, om at en opsigelse af medarbejderen i den konkrete situation er saglig, men hver man på den anden side er i tvivl, om medarbejderens adfærd og handlinger er tilstrækkelig grove til at danne grundlag for bortvisning.

Forsigtighedshensyn til ofte tilsige, at klinikejeren i denne situation alene opsiger og eventuelt fritstiller medarbejderen og afstår fra at bortvise under hensyn til risikoen for at blive mødt med et krav om godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at hvis medarbejderen ikke opfylder anciennitetskravet efter Hovedaftalens § 4, stk. 2 og funktionærlovens § 2b, kan klinikejeren vælge at bortvise uden risiko for at skulle betale godtgørelse. Viser det sig efterfølgende, at der ikke var grundlag for bortvisningen, er sanktionen blot, at klinikejeren skal betale løn for resten af opsigelsesperioden, som det under alle omstændigheder ville have været tilfældet ved en opsigelse og fritstilling.

Forskels- og ligebehandlingsloven

Selvom man som klinikejer kan opsiges en medarbejder uden at blive mødt med krav om godtgørelse efter funktionærlovens § 2b eller Hovedaftalens § 4, stk. 3, fordi medarbejderen har for kort anciennitet til at være beskyttet mod usaglig opsigelse, gælder forskels- og ligebehandlingslovgivningens regler fortsat og uanset medarbejderens anciennitet.

Klinikejeren skal derfor altid huske at vurdere, om medarbejderen eksempelvis nyder beskyttelse mod opsigelse som følge af eksempelvis alder, graviditet, handicap eller lignende. Det kan i modsat fald blive særdeles bekosteligt, da godtgørelsesniveauet efter den nævnte lovgivning sædvanligvis ligger på fra 6 måneders løn og op efter.

*

Om Rødstenen Advokatfirma I/S og Tandlægernesadvokat.dk

Tandlægernesadvokat.dk er en del af Rødstenen Advokatfirma I/S og specialister i rådgivning af tandlæger.

Ud over den løbende rådgivning om blandt andet ansættelsesret bistår vi årligt i mange praksishandler og andre sager, der alle vedrører ejer- og generationsskifter inden for sundhedsbranchen. Det er din sikkerhed for et godt resultat.

Ovenstående artikel kan ikke erstatte juridisk rådgivning.