

Afskedigelse begrundet i samarbejdsvanskeligheder og langtids-sygemeldinger

Hvis en medarbejder afskediges uden, at der er en saglig grund til afskedigelsen, risikerer klubben at skulle betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse, der for visse medarbejdere kan udgøre op til 52 ugers løn.

To typer af afskedigelser

En afskedigelse kan være begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold. Hvis afskedigelsen er begrundet i personalenedskæringer, vil den være begrundet i virksomhedens forhold, og i en sådan situation vil arbejdsgiveren have et vist skøn ved vurderingen af, hvilken medarbejder, der bedst kan undværes. Hvis afskedigelsen er derimod er begrundet i sygefravær eller samarbejdsvanskeligheder, er den begrundet i medarbejderens forhold, og kendetegnede for den type afskedigelser er, at arbejdsgiveren ofte har en tung bevisbyrde at løfte.

Samarbejdsvanskeligheder

Arbejdsgiveren har både ret og pligt til at lede og fordele arbejdet på virksomheden. Det vil sige, at fungerer samarbejdet på arbejdspladsen ikke, fx fordi en ansat ikke efterkommer anvisninger fra arbejdsgiveren eller kritiserer kolleger, er arbejdsgiveren forpligtet til at tage hånd om problemet.

Arbejdsgiveren må søge at løse problemet, og i den forbindelse kan det være nødvendigt at indskærpe konsekvenserne af fortsat mangel på samarbejdsvilje overfor den pågældende, så denne får mulighed for at korrigere eventuelle misforståelser eller til at rette for sig.

En afskedigelse begrundet i samarbejdsvanskeligheder er derfor som udgangspunkt kun saglig, hvis arbejdsgiveren har givet den ansatte en skriftlig advarsel forinden afskedigelsen effektueres. Hertil kommer, at arbejdsgiveren skal kunne dokumentere, at det er den ansatte, der er årsag til det opståede problem. Det kan ofte være svært af dokumentere. Dels fordi samarbejdsproblemer mange gange opstår som følge af uenigheder mellem en og flere medarbejdere i klubben, og dels fordi arbejdsgiveren ofte ikke har konkret skriftlig dokumentation for, hvad den pågældende har sagt eller gjort. Arbejdsgiveren bør derfor grundigt undersøge omstændighederne omkring samarbejdsvanskelighederne forud for, at man skrider til en afskedigelse.

Sygefravær

Langvarigt sygefravær er en begrundelse, der ofte anvendes i afskedigelsessituationer. I mange lande er man som medarbejder "fredet", når man er sygemeldt, og det betyder, at arbejdsgiveren ikke kan afskedige den ansatte under sygefraværet. Det gælder ikke i Danmark, hvilket måske nok kan være overraskende for mange. Hvis en medarbejder har et meget stort sygefravær, kan det i sig selv være saglig grund til en afskedigelse.

Det kan således være sagligt at afskedige en medarbejder på grund af sygdom, hvis sygdommen har været belastende for virksomhedens drift. Efter retspraksis kan det være sagligt at afskedige en medarbejder, hvis denne har været sygefraværende i 3-4 måneder, medmindre sygefraværet skyldes forhold hos arbejdsgiveren, herunder et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Derudover skal arbejdsgiveren have undersøgt, hvornår medarbejderen forventes at genoptage arbejdet, forinden en afskedigelse effektueres.

Handicap

Når arbejdsgiveren afskediger en ansat på grund af et stort sygefravær, skal man være opmærksom på, at sygdom i visse tilfælde betragtes som et handicap. Dette medfører en særlig beskyttelse af den ansatte i medfør af forskelsbehandlingsloven, og det kan betyde, at klubben skal betale en godtgørelse på op til 12 måneders løn.

Begrebet "handicap" skal forstås således, at det omfatter en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, der hindrer, at vedkommende kan deltage i arbejdslivet. Det er dog efter retspraksis et krav, at sygdommen medfører en funktionsbegrænsning af lang varighed.

Begrebet handicap omfatter ikke alene medfødte handicap eller handicap, som skyldes ulykker. Højesteret har for eksempel slået fast, at ADHD kan være et handicap.

På nuværende tidspunkt verserer en sag ved retten i Kolding, hvor spørgsmålet er, om overvægt kan være et handicap. Retten i Kolding har forelagt spørgsmålet for EU-Domstolen, og Domstolens rådgiver (generaladvokaten) tilkendegav i sin udtalelse, at overvægt kan være et handicap, hvis den har et sådan omfang, at den hindrer fuld og effektiv deltagelse i samfundslivet på lige fod med andre arbejdstagere som følge af fysiske og/eller psykiske begrænsninger.

Arbejdsgiveren bør derfor undersøge årsagen til, at medarbejderne er langtidssyge, og dette kan fx ske ved at indhente en mulighedserklæring eller bede jobcenteret om at deltage i et møde, hvor det undersøges, hvornår medarbejderen forventes at kunne genoptage arbejdet.

Det anbefales derfor at søge rådgivning hos DGU, forinden klubben afskediger langtidssygemeldte medarbejdere.

Af Lykke Lilly Johansen, Dansk Golf Union og Bo Enevold Uhrenfeldt, BechBruun.