

Afskedigelse af sygemeldt medarbejder efter udeblivelse fra sygefraværssamtale var sagligt begrundet

SKREVET AF

Michael Møller Nielsen
Julie Flindt Rasmussen
Anders Linde Reislev

PUBLICERET

1 Maj 2018

Sø- og Handelsretten har den 14. november 2017 afgjort, at en arbejdsgiver uden forudgående advarsel kunne afskedige en sygemeldt medarbejder, fordi vedkommende var udeblevet fra en sygefraværssamtale.

SAGEN KORT

I 2014 tiltrådte sagsøgeren som tandlægeassistent i et 20-timers tidsbegrænset flexjob, der i december 2015 blev gjort tidsubegrænset. Lønmodtageren sygemeldte sig den 15. august 2016, og fordi vedkommende ikke havde deltaget i den lovpligtige sygefraværssamtale blev vedkommende afskediget den 7. september 2016 uden forudgående advarsel.

Arbejdsgiveren havde ved ansættelsen skriftligt gjort lønmodtageren opmærksom på, at det var virksomhedens politik at afholde sygefraværssamtaler inden 4 uger fra sygemeldingen.

26. august 2016 indkaldte arbejdsgiveren den ansatte til sygefraværssamtale den 5. september. Fra den 29. august til den 7. september 2016 skrev arbejdsgiveren og lønmodtageren primært på SMS frem og tilbage om selve sygefraværssamtalen.

Den ansatte gav udtryk for, at hun var ked af det, følte sig stresset og deprimeret, og derfor ikke kunne deltage. Arbejdsgiveren oplyste, at sygefraværssamtalen skulle afholdes, og den eventuelt kunne afholdes på den ansattes bopæl. Det reagerede den ansatte ikke på, ligesom den ansatte ikke klart tilkendegav at være for syg til at deltage.

6. september indhentede medarbejderen en lægeerklæring, og den 7. september 2016 blev vedkommende opsagt pga. udeblivelse fra sygefraværssamtalen.

Det fremgik af dokumentationen i sagen, at den ansatte flere gange havde drøftet med en socialrådgiver, at det ville være vanskeligt at vende tilbage til jobbet, hvilket hun også havde givet udtryk for over for egen læge.

Over for arbejdsgiveren havde den ansatte mest givet udtryk for at være ked af det.

SØ- OG HANDELSRETTENS AFGØRELSE

Sø- og Handelsrettens flertal lagde til grund, at arbejdsgiveren forud for sygefraværssamtalen flere gange telefonisk havde forsøgt at komme i kontakt med medarbejderen – dog uden held.

På baggrund af disse oplysninger, fordi det ikke var dokumenteret, at medarbejderen var for syg til at deltage i sygefraværssamtalen og fordi medarbejderen over for sin socialrådgiver og egen læge havde givet udtryk for, at hun ikke ønskede at vende tilbage til arbejdsgiveren, fandt Sø- og Handelsrettens flertal, at opsigelsen uden forudgående advarsel var sagligt begrundet.

LUND ELMER SANDAGERS KOMMENTARER

Dommen er interessant, fordi den illustrerer den meget brede bevisanvendelse, som danske domstole anvender – her særligt ved inddragelse af udtalelser til kommunen og egen læge.

Samtidig stedfæster dommen, at der uden forudgående advarsel kan være saglig grund til opsigelse, hvis en medarbejder udebliver fra de lovpligtige sygefraværssamtaler. Samme princip må finde anvendelse i forbindelse med udeblivelse fra lovligt varslede møder med henblik på udarbejdelse af en mulighedserklæring.

Afgørelsen illustrerer også det ganske fornuftige princip, som også er kommet til udtryk i Afskedigelsesnævnets praksis, at det som hovedregel ikke er usagligt at afskedige en medarbejder, der selv giver udtryk for, at arbejdsgiveren enten kan opsiges vedkommende eller som ikke har lyst til at fortsætte på arbejdspladsen – også selv om arbejdsgiveren ikke er direkte bekendt med denne holdning på opsigelsestidspunktet.

Der er sket anke af afgørelsen til Østre Landsret.

MORGENMØDE OM STRESS, SYGEFRAVÆR OG REGLER

Hør mere om sygefraværssamtaler og stress den 15. maj 2018 hos Lund Elmer Sandager, hvor vi sammen med stresscoach Lotte Klink afholder morgenmøde fra kl. 09.00-11.00. Du kan bl.a. blive klogere på:

- Sygefraværssamtaler og -politikker
- Juridiske forpligtelser i forbindelse med sygemeldinger
- Praktiske udfordringer på sygedagpengeområdet
- Håndtering af dialogen med kommunen

- Ansvarsfordeling og roller
- Stress på arbejdspladsen uden HR-afdeling
- Kriseberedskab ved akut stress

Læs mere om arrangementet og tilmeld dig her

KONTAKT



Michael Møller Nielsen partner, advokat (L), leder af ansættelsesretsafdelingen

Michael Møller Nielsen leder ansættelsesretsafdelingen. Han rådgiver om alle former for ansættelsesretlige udfordringer, bl.a. direktørkontrakter, overenskomstforhold, konkurrencebegrænsende aftaler og individuelle...



FAGOMRÅDER



Ansættelsesforhold



Individuelle
ansættelsesforhold