

Sygdom er sagligt udvælgelseskræterium ved omstrukturering

Der var ikke tale om en usaglig opsigelse, da en medarbejder med stort sygefravær blev afskediget i forbindelse med omstrukturering på en virksomhed. Det fastslår ny dom fra Retten i Sønderborg. Til trods for, at virksomheden kort efter ansatte en ny medarbejder, vurderede retten, at det ikke havde været muligt at omplacere den fyrede medarbejder i organisationen.

I en dom afsagt den 18. juni 2014 i Retten i Sønderborg fastslås det, at sygefravær er et sagligt udvælgelseskræterium, når en virksomhed skal opsiges en medarbejder i forbindelse med omstrukturering.

I sagen havde en virksomhed indført et ekstra ledelseslag, der medførte øgede omkostninger. Derudover var teamlederne blevet fritaget for en del af deres ledelsesansvar, og de skulle derfor indgå i produktionsarbejdet. Som følge heraf var der én medarbejder i overskud.

Stort sygefravær og skriftlig advarsel

For at være i stand til at beslutte, hvilken medarbejder, der skulle opsiges, foretog virksomheden en helhedsvurdering af medarbejdernes kvalifikationer, deres fremmøde og de tidligere advarsler, de eventuelt havde modtaget.

Valget faldt på en medarbejder, der fra januar 2013 til september 2013 havde haft over 50 procent fravær samt tidligere havde modtaget en skriftlig advarsel for sit omfattende sygefravær. Medarbejderen påstod efterfølgende, at der var tale om en usaglig opsigelse, idet han mente, at den reelle opsigelsesgrund var hans sygefravær.

Omplacering af fyret medarbejder ikke muligt

Retten udtalte, at det ikke var et usagligt hensyn, at medarbejderens meget store sygefravær indgik i vurderingen af hvilken medarbejder, der bedst kunne undværes. Virksomheden havde i forbindelse med afskedigelsen ansat en ny medarbejder og omplaceret to andre medarbejdere, men den omstændighed ændrede ikke ved rettens afgørelse.

Retten vurderede, at virksomheden havde bevist, at omplacering ikke var mulig for den pågældende medarbejder, og virksomheden blev derfor frifundet.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM