

Hvornår skal man bortvise en medarbejder?

Dette spørgsmål stilles gang på gang – og der kan ikke gives et entydigt svar på spørgsmålet.

Udgangspunktet er, at ved medarbejderens groveste misligholdelse af ansættelsesforholdet kan arbejdsgiveren som sanktionsmiddel anvende en bortvisning. En bortvisning betyder, at lønudbetalingen stopper øjeblikkeligt, og at medarbejderen ikke længere skal møde på arbejde og udføre sine arbejdsopgaver. Ansættelsesforholdet er brudt uden varsel, og der er således tale om et meget indgribende sanktionsmiddel, idet arbejdsgiveren bogstavelig talt tager brødet ud af munden på medarbejderen. Dette er også årsagen til, at bortvisning som sanktionsmiddel udelukkende skal anvendes ved en medarbejders groveste misligholdelse.

Men hvad er så den groveste misligholdelse?

Tyveri fra arbejdspladsen vil eksempelvis kunne betragtes som så grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, at dette begrunder en bortvisning i sig selv.

Derudover kan forsætlige og personligt dadelværdige forhold begrunde en bortvisning.

Fra retspraksis kan eksempelvis nævnes følgende tilfælde: Uforskammet behandling af flere kunder og manglende møde på arbejde efter ferie.

Som arbejdsgiver skal man være opmærksom på, at hvis man vil bortvise en medarbejder, skal dette ske umiddelbart efter den hændelse, som berettiger bortvisning.

Dette ses med al tydelighed i retspraksis. I en ældre sag havde en medarbejder kastet en urtepotte efter sin direktør. Forholdet blev først rapporteret til bestyrelsen efter 9 dage, hvorefter bestyrelsen på 10. dagen for hændelsen bortviste den pågældende medarbejder.

Højesteret underkendte bortvisning under hensyntagen til, at der simpelthen var gået for lang tid. Medarbejderen havde derfor fået det indtryk, at arbejdsgiveren ikke fandt forholdet så dadelværdigt endda, og bortvisningsadgangen var derfor fortabt. Den pågældende medarbejder var derfor berettiget til løn i opsigelsesperioden.

Afgørelsen viser således, at man som arbejdsgiver skal reagere endda meget hurtigt, hvis man ønsker at bibeholde muligheden for at bortvise en medarbejder.

Ønsker man som arbejdsgiver at rådføre sig med sin advokat, inden man anvender bortvisning som sanktionsmiddel, skal man, hvis man ikke umiddelbart kan få fat i sin advokat, meddele medarbejderen, at man finder forholdet så dadelværdigt, at man anser det for nødvendigt at foretage yderligere undersøgelser, inden sanktionen for den pågældende hændelse vælges. Herved har man som arbejdsgiver købt sig lidt tid, men stadig skal der ikke gå lang tid, før bortvisningsmuligheden er fortabt fortabt. Som arbejdsgiver skal man nemlig have sig det for øje, at medarbejderen har krav på at vide, om vedkommende er købt eller solgt.

Hvis en medarbejder bliver bortvist uberettiget, har den pågældende medarbejder krav på løn i opsigelsesperioden, og alt afhængig af, hvad bortvisningen skyldtes, måske også krav på godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Der kan derfor være rigtig mange penge på spil for arbejdsgiveren, og derfor anbefales det altid, at der arbejdsgiveren tager sin advokat med på råd, inden en medarbejder bortvises.

Flere oplysninger:

Advokat Gitte Dahl el. advokat Marina Andersen

gda@ret-raad.dk, man@ret-raad.dk eller

telefon 70 26 70 30