

## Opsigelse

Opsigelser skal følge funktionærlovens regler.

### Saglighed

Det betyder at en opsigelse skal være saglig begrundet i medarbejderens eller klinikens forhold.

Begrundelser for opsigelser vil typisk være samarbejdsvanskeligheder, nedskæringer i klinikken, sygdom eller uegnethed. Ofte kan man gå flere veje, men det er vigtigt at vælge en vej og følge den.

### Advarsel ved samarbejdsvanskeligheder, uegnethed

Hvornår der skal gives en advarsel, inden man kan afskedige en medarbejder beror på en konkret vurdering. Men normalt vil man skulle give medarbejderen en advarsel først, så medarbejderen får mulighed for at rette op. En advarsel skal være meget konkret, så medarbejderen tydeligt ved, hvad vedkommende skal ændre.

Fx "du må fremadrettet ikke ændre i den afsatte tid til en patient uden forudgående aftale med klinikejer. Gør du dette, må du forvente det kan få ansættelsesretlige konsekvenser."

### Opsigelse grundet sygdom

Sygdom er lovligt forfald. Det er ikke det samme, som der ikke kan ske opsigelse grundet sygdom.

### Sygefraværssamtaler

Det er vigtigt at følge op på medarbejdernes sygefravær i form af sygefraværssamtaler. Det gælder både langvarigt sygefravær og hyppigt sygefravær.

Du har som arbejdsgiver ikke ret til at vide, hvad medarbejderen fejler, men du har ret til at få oplyst, hvornår en medarbejder forventer at være tilbage på arbejde igen.

Ved langvarigt sygefravær kan en delvis tilbagevenden være en fordel. Her bør der i så fald aftales en optrappingsplan frem mod den normerede tid.

Det er også vigtigt at drøfte, om der er forhold i forbindelse med arbejdets udførelse, der medfører sygdommen, fx u hensigtsmæssige arbejdsstillinger og i tilknytning hertil en snak om, om der evt. er nogle skånehensyn.

### Hyppig sygdom

Hvis en medarbejder har hyppig og tilbagevendende sygefravær kan du som arbejdsgiver indkalde medarbejderen til en sygefraværssamtale for en drøftelse af sygefraværet og konsekvenserne for klinikens drift. I forlængelse heraf kan I give medarbejderen en advarsel om, at hvis sygefraværet fortsætter med den hyppighed, kan det af hensyn til klinikens drift få ansættelsesretlige konsekvenser.

En medarbejder kan opsiges både som følge af hyppigt sygefravær og langvarigt sygefravær, begrundet i et hensyn til klinikens drift.

### 120 dages reglen ved sygdom

Vær opmærksom på, om I har aftalt opsigelse med 1 måneds varsel ved 120 dages sygefravær inden for 12 på hinanden følgende måneder. Hvis I vil anvende denne regel, skal opsigelse ske i umiddelbar

tilknytning til udløbet af de 120 sygefraværdsdage, dvs inden for få dage efter udløbet og på et tidspunkt, hvor medarbejderen fortsat er sygemeldt. Ved optælling af 120 sygefraværdsdage tæller weekend m.v. med, så har man været syg fredag og mandag, tæller det i forhold til 120 dages reglen for 4 sygefraværdsdage.

### Bortvisning

I helt særlige tilfælde kan man bortvise en medarbejder, dvs. opsiges vedkommende til øjeblikkelig fratreden.

Dette kan fx ske, hvis medarbejderen udebliver uden lovlig grund, hvis medarbejderen stjæler fra klinikken eller udøver vold eller lignende grove misligholdelser.

### Opsigelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Der gælder særlige regler for opsigelse af medarbejdere, der er tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Det skal være **tvingende nødvendigt**. Tag altid kontakt til PTO hvis du overvejer at opsiges en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant.

### Opsigelse af gravid medarbejder eller medarbejdere på barsel

Der gælder særlige regler for opsigelse af gravide eller medarbejdere på barsel. Det er ikke umuligt, men I skal som arbejdsgivere kunne bevise, at opsigelse ikke har noget med fraværet grundet barsel at gøre. Det er i praksis en svær bevisbyrde at løfte. Kontakt derfor PTO, hvis du står i den situation.

### Ligestilling og forskelsbehandling

Der findes særlige regler for opsigelse af medarbejdere med handicap, fx ansatte i fleksjob, eller medarbejdere, der grundet sygdom har udviklet handicap. Disse påberåber sig ofte forskelsbehandling grundet deres handicap. Tag altid kontakt til PTO, hvis du står i denne situation.

Der kan også forekomme forskelsbehandling grundet alder, køn og etnicitet.

### Opsigelsesvarsler

Opsigelsesvarsler følger af funktionærloven og afhænger af ansættelsens længde. Opsigelsesvarslerne er derfor de samme for alle ansatte uanset overenskomst.

PTO's jurist er klar til at hjælpe dig. Du bør derfor kontakte PTO, inden du opsiges en ansat medarbejder.

### Opsigelsesvarsler

Ansættelsesvarighed på opsigelsestidspunktet	Opsigelsen skal meddeles inden udløbet af	Opsigelsesvarsel
Prøvetid på 3 måneder	3. måneds ansættelse	14 dages varsel
3 til 6 måneder	5. måneds ansættelse	1 måneds varsel
6 måneder til 3 år	2 år og 9 måneders ansættelse	3 måneders varsel



Praktiserende Tandlægers Organisation

3 år til 6 år	5 år og 8 måneders ansættelse	4 måneders varsel
6 år til 9 år	8 år og 7 måneders ansættelse	5 måneders varsel
Ansæt over 9 år	Mere end 8 år og 7 måneders ansættelse	6 måneders varsel