

PROTOKOLLAT

med

tilkendegivelse

i

Afskedigelsesnævns sag (2018.0083)

Foreningen af Speciallæger

for

A

mod

Region Sjælland

Tvisten

Der er under sagen tvist om, hvorvidt der har været det fornødne saglige grundlag for at afskedige overlæge A fra dennes stilling som overlæge ved X i Region Sjælland.

Påstande

Klager, Foreningen af Speciallæger for A, har nedlagt påstand om, at indklagede skal betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse for usaglig opsigelse med procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede, Region Sjælland, har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Sagen forhandlede den 28. januar 2019.

Voldgiftsretten bestod af afdelingschef i Foreningen af Speciallæger Lisbeth Mølbach, udpeget af klager, og juridisk konsulent i Region Sjælland Isabel Melander, udpeget af indklagede, samt – som opmand – undertegnede fhv. højesteretsdommer Jytte Scharling.

Som procedør for klager mødte advokat Peter Breum.

Som procedør for indklagede mødte advokat Morten Ulrich.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af A, ledende overlæge B og afdelingssygeplejerske C.

Efter procedure og bevisførelse voterede voldgiftsrettens medlemmer. Der kunne ikke opnås flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer. Afgørelsen skulle herefter træffes af opmanden.

Opmandens afgørelse

Sagens baggrund mv.

A, der er født i 1951, og som er speciallæge i samfundsmedicin, blev i 2010 ansat i en stilling i Y under Region Sjælland. I foråret 2011 blev han efter ansøgning ansat i en halvtidsstilling som overlæge på X, ligeledes under Region Sjælland. Han fortsatte samtidig i en halvtidsstilling i Y. Med virkning fra den 1. januar 2016 overgik han til en fuldtidsstilling som overlæge med ledelsesansvar for X. Ledelsen af X blev herefter varetaget af ham og afdelingssygeplejerske C.

X var i 2016 og 2017 normeret til i alt 22 stillinger (19,37 årsværk), herunder to overlægestillinger (2 årsværk inkl. overlægen med ledelsesansvar). Udover A fungerede D som lægekonsulent fra juli 2015 til 1. juni 2016. Han blev fra 1. juni til 31. december 2016 ansat som overlæge, men var sygemeldt fra medio juli 2016 frem til sin fratræden. Om forholdene i 2017 er det oplyst, at det ikke viste sig muligt at få besat den ledige overlægestilling. Der blev derfor anvendt lægekonsulenter, der imidlertid ikke arbejdede på fuld tid, men typisk 2-3 dage om ugen. Afdelingssygeplejerske C var sygemeldt i 10 uger i sommeren 2017.

X er organisatorisk placeret som en enhed under Afdeling Z i Region Sjælland. B tiltrådte den 1. december 2016 som ledende overlæge for denne afdeling.

I løbet af 2017 kom A bagud i arbejdet med journalføring og udfærdigelse af statusattester til kommunerne. I en periode på 14 dage i oktober 2017 blev A efter aftale med ledende overlæge B fritaget for daglige møder med henblik på at komme ajour med journalføring og statusattester. A var belastet af arbejdssituationen, og på opfordring af B sygemeldte han sig fra den 11. november 2017. Den 24. november 2017 var A indkaldt til en omsorgssamtale med B, der under samtalen meddelte, at han ville blive indkaldt til en tjenstlig samtale med henblik på afskedigelse. Den tjenstlige samtale blev holdt den 26. januar 2018, og ved brev af 28. februar 2018 blev A afskediget til fratræden med udgangen af august 2018. Det hedder i begrundelsen for afskedigelsen:

”Begrundelsen for afskedigelsen er din væsentlige misligholdelse af ansættelsesforholdet i form af tilsidesættelse af forpligtelsen for journalføring og besvarelse af statusanmodninger,

samt den skade dette samlet set udgør for patientsikkerheden og driften ved Afdelingen for Specialfunktioner.”

Der er ikke meddelt A advarsler under ansættelsen. En overlægeårsløn udgør ca. 770.000 kr.

Parternes argumentation

Klager har overordnet anført, at afskedigelsen er usaglig, idet de påståede mangler ved journaltilførslerne mv. skyldes en stor og stigende arbejdsmængde, som har medført, at A måtte sygemelde sig med stress. Region Sjælland har som arbejdsgiver en pligt til at sikre, at arbejdsvilkårene for de ansatte er rimelige, hvilket hensyn ikke er blevet imødekommet i forhold til A.

Der er ikke givet A en advarsel, og indklagede har ikke nærmere dokumenteret omfanget og karakteren af de hævdede mangler ved journaltilførslerne.

Indklagede har overordnet anført, at A igennem en længere periode før opsigelsen i stort omfang havde tilsidesat de ham påhvilende væsentlige forpligtelser med hensyn til journalføring og besvarelse af statusanmodninger. Denne misligholdelse har været til skade for patientsikkerheden og driften af Afdeling Z. Opsigelsen af A har derfor været rimeligt begrundet i såvel hensynet til afdelingens drift som hans forhold.

Opmandens begrundelse og resultat

Efter bevisførelsen, herunder navnlig de afgivne forklaringer og den fremlagte mailkorrespondance, lægger jeg følgende til grund:

Med virkning fra den 1. januar 2016 overgik A til en fuldtidsstilling som overlæge med ledelsesansvar ved X. Afdelingen var normeret med i alt 2 fuldtidsoverlægestillinger, inkl. A's stilling. Det viste sig imidlertid i perioden fra 1. januar 2016 til A sygemelding i november 2017 ikke muligt at besætte den anden overlægestilling fast. D, der indtil 1. juni 2016 havde virket som lægekonsulent, blev ansat i den ledige overlægestilling pr. 1. juni, men var sygemeldt fra midt i juli 2016 til sin fratræden den 31. december 2016. Afdelingen blev i stedet bistået af lægekonsulenter, igennem 2017 havde lægekonsulentbistanden et omfang svarende til 2-3 dage om ugen.

Overlæge A og afdelingssygeplejerske C udgjorde enhedsledelsen i X. C var sygemeldt i 10 uger i sommeren 2017. Der var ingen afløser for hende under hendes sygefravær.

Om antallet af patienter i 2016 og 2017 er det oplyst, at klinikken i 2016 og 2017 havde følgende unikke besøg: 1. halvår 2016 2091, 2. halvår 2016 2392, 1. halvår 2017 2667 og 2. halvår 2017 1846. Om antallet af henvisninger til klinikken er det oplyst, at der i 2015 var i alt 213 henvisninger, i 2016 i alt 339, i 2017 i alt 297 og i 2018 i alt 249.

Som følge af den manglende besættelse af den anden overlægestilling havde A en meget betydelig arbejdsbelastning.

I lyset af, at det i 2016 havde vist sig umuligt at besætte den ledige overlægestilling var der i december 2016 drøftelser om rekrutteringsproblemerne mellem overlæge B, der var tiltrådt som afdelingsleder i Z, og A. A foreslog herunder, at der blev søgt rekrutteret en ny overlæge til enhedslederstillingen, og at han selv overgik til en overlægestilling uden enhedsledelse. Det lykkedes imidlertid ikke at tiltrække kvalificerede ansøgere.

I løbet af 1. halvår 2017 kom A bagud med journaltilførsler og skrivning af statusattester. På en lederudviklingssamtale i marts 2017 med overlæge B gav A udtryk for, at han balancerede på kanten af lægeloven. I foråret 2017 aftalte B og A, at B skulle yde fast supervision hver 3.-4. uge. Det blev imidlertid ikke rigtig til noget som følge af aflysninger fra begge sider på grund af andet arbejde. B bad endvidere A begrænse antallet af patientkontakter. A instruerede herefter den 28. juli 2017 sekretærerne om fremover ikke at booke mere end 10 planlagte kontakter pr. uge.

A var i løbet af sommeren og sensommeren tiltagende belastet af arbejdspresset, og både B og C bemærkede, at A virkede stresset. Det blev derfor på et dialogmøde den 27. september 2017 aftalt, at A i en 14-dagesperiode skulle fritages for det daglige arbejde med henblik på at komme til bunds i bunkerne med journaltilførsler mv. Denne periode blev fastlagt til den 16. til den 27. oktober 2017. Efter A' opfattelse nåede han ikke helt i bund, men kom langt med at udfærdige statusattester til kommunerne. C oplevede imidlertid, at efterslæbet med journaltilførsler og statusattester på ny steg efter periodens afslutning. A oplevede, at han var træt og følte sig stresset. Han har efterfølgende over for Arbejdsmedicinsk Afdeling, Æ

Sygehus, hvortil han var blevet henvist af egne læge med henblik på vurdering af arbejdsrelateret stresslidelse, udtalt bl.a., at han i månederne før afskedigelsen var ”alvorligt bagud med skriftligt arbejde”.

C fandt A’ adfærd så bekymrende, at hun kontaktede B, og på B’ opfordring blev A herefter sygemeldt fra den 11. november 2017.

Under A sygefravær konstaterede B, at der efter hans vurdering var så mange mangler vedrørende manglende journaltilførsler, manglende ajourføring af medicinkort og manglende statusattester, at han valgte at indstille A til afskedigelse.

I forbindelse med høringsforløbet under afskedigelsessagen fik A forelagt et notat med ”Repræsentative eksempler på uløste sager – fejl/mangler patientliste”. Heri er nævnt 15 eksempler. De er uden oplysning om journalnummer eller identiteten på patienterne.

C har forklaret, at arbejdsgangen i X er omlagt efter A’ fratræden. Patienterne ses nu primært af socialrådgiverne og epikriser og statusattester skrives af sagsbehandlerne. Afdelingen er stadig normeret med to overlægestillinger, hvoraf den ene er vakant. Afdelingen er ikke længere bagud med arbejdet.

Opmandens vurdering

På den anførte baggrund finder jeg, at afskedigelsen af A uden forudgående advarsel ikke har været rimeligt begrundet i hans eller regionens behov.

Jeg lægger herved navnlig vægt på, at A igennem året 2017 havde en meget betydelig arbejdsbelastning som følge af den manglende besættelse af den ledige overlægestilling, der alene blev kompenseret ved bistand fra skiftende lægekonsulenter, der ikke arbejdede fuld tid, samt som følge af afdelingssygeplejerske C’s sygemelding i 10 uger i sommeren 2017. Der blev ikke som følge af personalesituationen henvist færre patienter til afdelingen.

Jeg lægger endvidere vægt på, at A allerede i december 2016 havde gjort opmærksom på den belastede situation i afdelingen og tilbudt at træde tilbage som ledende overlæge, ligesom han i foråret 2017 over for ledende overlæge B gav udtryk for, at han på grund af arbejdspresset arbejdede på kanten af lægeloven.

Selv om det i efteråret 2017 måtte konstateres, at A under de foreliggende arbejdsmæssigt meget pressede forhold havde tilsidesat sine forpligtelser for journalføring og rettidig besvarelse af statusanmodninger, finder jeg det ikke godtgjort, at manglerne var af en sådan karakter, at der var grundlag for en afskedigelse uden forudgående advarsel. Der burde derfor have været meddelt ham en advarsel og dermed mulighed for at rette for sig, inden der blev skredet til afskedigelse.

A har herefter krav på en godtgørelse for urimelig afskedigelse. Under hensyn til A's opsigelsesvarsel og anciennitet finder jeg, at godtgørelsen passende kan fastsættes til 300.000 kr.

Konklusion

Region Sjælland skal betale 300.000 kr. til A med procesrente fra sagens anlæg den 16. maj 2018.

Parterne var enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning med samme virkning som en kendelse i sagen, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 4. Der var endvidere enighed om, at hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

Den 1. marts 2019

Jytte Scharling