

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 18 af
15. marts 2005 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L
21).**

Spørgsmål nr. 18:

Ad foreslåede § 7, stk. 2 og § 24 e. Hvorledes vil ministeren sikre, at myndighedens forståelse af betegnelsen "tilbagevenden til arbejdspladsen" holdes inden for de rammer som er fastlagt i henhold til de ansættelsesretlige og arbejdsretlige regler?

April 2005

Vores sag
04-2001-62

Svar:

Der findes ikke konkrete arbejds- eller ansættelsesretlige regler om tilbagevenden til arbejdspladsen efter sygdom, men det er klart, at tilbagevenden til arbejdspladsen skal ske indenfor de rammer, der er aftalt for det enkelte ansættelsesforhold.

Det er en konkret vurdering, om ændringer i ansættelsesvilkårene er så væsentlige, at vilkårsforandringerne skal varsles med fx det efter funktionærloven gældende opsigelsesvarsel, men hvis ændringerne af arbejdsvilkårene er mindre væsentlige og kan holdes indenfor de for ansættelsesforholdet aftalte rammer, kan arbejdsgiver i kraft af ledelsesretten beslutte at ændre på fx den pågældende lønmodtagers konkrete arbejdsopgaver. Dette vil arbejdsgiver imidlertid kunne gøre til hver en tid, og der gælder således ikke særlige regler vedrørende vilkårsforandringer i forbindelse med tilbagevenden efter sygdom.

Der er meget vide rammer for, hvad arbejdsgiver og lønmodtager kan aftale omkring ansættelsen, og fx gradvis tilbagevenden er som udgangspunkt en beslutning, der efter § 24 e træffes i enighed mellem virksomheden, kommunen og den sygemeldte.

Jeg forventer i en ny opfølgingsvejledning i kort form at oplyse om de netop beskrevne principper.