



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 22. april 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 274 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

20. maj 2015

J.nr. 2015-0004015

Spørgsmål nr. 274:

En person modtager et seniorjob, men får en lang sygeperiode, hvorefter arbejdsgiveren afskediger seniorjobbereren. Ministeren bedes oplyse, om seniorjobbereren herefter har ret til at fortsætte i et (nyt) seniorjob?

Endeligt svar:

Personer, der er ansat i et seniorjob, er ansat på almindelige overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår. Ansatte i et seniorjob er omfattet af den lovgivning m.v., der gælder for kommunens andre ansatte bl.a. i forbindelse med afskedigelse og sygdom. Det vil sige, at kommunen kan afskedige ansatte, der misligholder ansættelsesaftalen på en sådan måde, at kommunen efter almindelige principper er berettiget til at afskedige ansatte.

Retten til et (nyt) seniorjob ophører, hvis personen i seniorjob afskediges, som følge af, at den pågældende har misligholdt ansættelsesaftalen. Vurderingen af, hvorvidt der er tale om misligholdelse, følger de almindelige ansættelsesretlige regler.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan vejledende oplyse:

”En afskedigelse fra et seniorjob som følge af langvarig sygdom, og hvor personen ikke har misligholdt sin ansættelsesaftale, kan som udgangspunkt ikke give anledning til, at der er tale om misligholdelse, og at retten til seniorjob dermed fortabes.

Det er dog styrelsens vurdering, at kommunen altid skal foretage en konkret samlet vurdering af omstændighederne i den enkelte afskedigelsessag, herunder sygdomsforløbet, med henblik på at træffe afgørelse om, hvorvidt der er tale om misligholdelse eller ej.

En kommunes afgørelse om, at der er tale om misligholdelse af ansættelsesaftalen, behandles efter de almindelige regler. Det vil sige i det fagretlige system eller ved domstolene.

Hvis det i forbindelse med en fagretlig sag påvises, at afskedigelsen ikke er begrundet i misligholdelse, er det styrelsens opfattelse, at personen efterfølgende vil have ret til et nyt seniorjob.”

Venlig hilsen

Henrik Dam Kristensen