



Holbergsgade 6
DK-1057 København K

T +45 7226 9000
F +45 7226 9001
M sum@sum.dk
W sum.dk

Folketingets Sundheds- og Forebyggelsesudvalg

Dato: 25. marts 2015
Enhed: Sygehuspolitik
Sagsbeh.: DEPGRB
Sags nr.: 1501721
Dok nr.: 1672710

Folketingets Sundheds- og Forebyggelsesudvalg har den 10. marts 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 687 (Alm. del) til ministeren for sundhed og forebyggelse, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Liselott Blixt (DF).

Spørgsmål nr. 687:

"Vil ministeren oplyse, hvor længe Region Sjælland har benyttet den praksis, at medarbejdere selv skal opsiges deres stilling for at blive omplaceret, og vil ministeren oplyse hvor mange medarbejdere, der er berørt af denne praksis? Der henvises til, at Sjællandske Medier lørdag den 21. februar 2015 beskrev, at Region Sjælland i forbindelse med omplacering af medarbejdere kræver, at de selv opsiges deres stilling. Professor i forvaltning Karsten Revsbech har vurderet, at den praksis er magtfordrejning."

Svar:

Da spørgsmålet angår ansættelsesretlige tvister, som jeg ikke har kompetence til at gå ind i, har ministeriet til brug for min besvarelse indhentet bidrag fra Danske Regioner, som oplyser følgende:

"Region Sjælland har ikke før ultimo 2009 været i en situation, hvor det har været nødvendigt, at en ansat opsiges hidtidig stilling med henblik på fortsat ansættelse i en anden stilling.

Det kan eksempelvis være nødvendigt, hvis en stilling nedlægges på grund af organisationstilpasninger, hvor der er behov for, at pågældende arbejder i opsigelsesperioden, men der, inden udløbet af regionens opsigelsesvarsel over for pågældende på typisk 3-6 måneder, opstår en anden ledig stilling i regionen på væsentligt andre vilkår, f.eks. en lavere løn.

I disse situationer har regionen derfor i nogle tilfælde givet de ansatte mulighed for i en lukket proces at frigøre sig fra deres arbejdsforpligtelse i deres hidtidige stilling med henblik på fastholdelse i en ny stilling. Den ansatte har skullet frigøre sig fra hidtidig stilling ved egen opsigelse, typisk med et varsel på 1 måned til en måneds udgang. Hvis den pågældende ikke ønskede at tage imod tilbuddet, kunne pågældende vælge at fratræde den oprindelige stilling ved udløbet af de 3-6 måneders opsigelsesvarsel fra regionen.

Der har været 7 konkrete sager, som har været uenighedsbehandlet i regionen, men ordningen kan have berørt flere.

På baggrund af en dom i Arbejdsretten den 28. marts 2014 har regionen strammet op om proceduren for fremsættelse af tilbud om omplacering, herunder med hensyn til klarhed og acceptfrist.”

Jeg kan henholde mig til Danske Regioners oplysninger.

Med venlig hilsen

Nick Hækkerup / Gertrud Rex Baungaard