



Holbergsgade 6  
DK-1057 København K

T +45 7226 9000  
F +45 7226 9001  
M [sum@sum.dk](mailto:sum@sum.dk)  
W [sum.dk](http://sum.dk)

Folketingets Sundheds- og Forebyggelsesudvalg

Dato: 25. marts 2015  
Enhed: Sygehuspolitik  
Sagsbeh.: DEPGRB  
Sags nr.: 1501721  
Dok nr.: 1672740

Folketingets Sundheds- og Forebyggelsesudvalg har den 10. marts 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 688 (Alm. del) til ministeren for sundhed og forebyggelse, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Liselott Blixt (DF).

Spørgsmål nr. 688:

”Vil ministeren oplyse, om Region Sjælland konsekvent har benyttet den praksis, at medarbejdere selv skal opsig deres stilling for at blive omplaceret, og hvis ikke hvad begrundelsen for den uensartede praksis er?”

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 i forbindelse med forestående afskedigelser på grund af regionens forhold omplaceret efter følgende principper:

- a) Hvis en stilling nedlægges og en ny stilling opstår med næsten de samme løn- og ansættelsesvilkår, er der uden videre sket omplacering, men typisk med et kortere varsel fra regionen.
- b) Hvis en medarbejder er blevet pålagt overgang til anden stilling med væsentligt ændrede vilkår, er pågældende blevet kompenseret for ændringerne i en periode svarende til opsigelsesvarslet efter overgangen. Medarbejderen har kunnet vælge at konvertere pålægget om overgang til anden stilling til en uansøgt afsked med fratrædelse ved udløbet af opsigelsesvarslet.
- c) I nogle situationer, hvor en stilling er blevet nedlagt, har regionen haft behov for den ansattes arbejdskraft opsigelsesperioden ud. Hvis den ansatte i den situation ønskede at tage imod et tilbud om omplacering, har pågældende som hovedregel skullet frigøre sig fra den hidtidige stilling ved opsigelse.

Der har dog på et område frem til 1. januar 2013 af personalepolitiske hensyn været praksis for at kompensere medarbejdere i en periode svarende til deres opsigelsesvarsel efter overgangstidspunktet.

Region Sjælland er i enkelte konkrete tilfælde blevet opmærksom på, at arbejdskraften i den aktuelle stilling, som skulle nedlægges, ikke var påkrævet i en periode efter overgang til anden stilling. Her har regionen efterfølgende

kompenseret lønnedgang og andre forringelser i perioden efter overgang og indtil udløbet af en periode svarende til regionens opsigelsesvarsel over for pågældende.”

Jeg kan henholde mig til Danske Regioners oplysninger.

Med venlig hilsen

Nick Hækkerup / Gertrud Rex Baungaard