



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg

20. marts 2017

Svar på Beskæftigelsesudvalgets spørgsmål nr. 321 (Alm. del) af 27. februar 2017

Spørgsmål

Vil ministeren redegøre for regler for at afskedige offentligt ansatte i forbindelse med længere tids sygdom?

Svar

Nedenfor gennemgås reglerne om afskedigelse af henholdsvis overenskomstansatte og tjenestemænd på grund af sygdom.

Hvad angår overenskomstansatte, fremgår det af Moderniseringsstyrelsens Personaleadministrative Vejledning kapitel 31, at den ansattes sygefravær efter en konkret vurdering kan begrunde en afskedigelse.

Ved længerevarende sygdomsforløb kan det være et krav, at arbejdsgiveren holder flere sygefraværssamtaler/statusamtaler med den sygemeldte eller på anden vis har kontakt til den sygemeldte, samtidig med at der løbende indhentes lægeerklæringer/mulighedserklæringer for at følge udviklingen i sygdommen, herunder prognosen for tilbagevenden.

I det omfang sygefraværet er belastende for institutionens drift, kan det endvidere være relevant at nævne det for den ansatte, herunder at det derfor kan få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis sygefraværet ikke nedbringes.

Om der kan ske afskedigelse, vil bero på en række konkrete forhold, herunder bl.a.:

- Hvor belastende sygefraværet er for institutionen.
- Længden/omfanget af sygefraværet sammenholdt med den pågældendes anciennitet.
- Sygdomsmønsteret (usædvanligt mange sygdomsperioder eller fravær fredag og mandag).
- Prognosen for sygemeldingens forventede varighed/mulighed for hel eller delvis genoptagelse (lægeerklæring).
- Om der er tale om arbejdsbetinget sygdom, herunder om fraværet kan henføres til forholdene på arbejdspladsen.
- Risiko for tilbagefald.

Endelig kan det i særlige situationer være relevant at overveje mulighederne for at omplacere den sygemeldte ansatte til en ledig stilling.

I vurderingen af, hvor lang en periode arbejdsgiverne skal acceptere, må bl.a. indtages:

- Den ansattes placering i institutionen og karakteren af opgaverne i stillingen.
- Sygefraværets betydning for opgaveløsningen.
- Prognosen for den ansattes tilbagevenden.
- Om sygefraværet er arbejdsbetinget.

Konstateres det, at den ansatte med overvejende sandsynlighed ikke vil blive i stand til at komme tilbage til stillingen, vil arbejdsgiveren i almindelighed sagligt kunne indlede en sag med henblik på afskedigelse på grund af sygdom – selv efter en kortere sygefraværperiode.

I partshøringen om påtænkt afskedigelse skal indgå oplysninger om omfanget af sygefraværet og andre faktiske forhold, der er relevante for den påtænkte afskedigelse, f.eks. prognosen for den ansattes tilbagevenden til arbejdet.

Hvad angår tjenestemænd, kan der ligeledes henvises til Moderniseringsstyrelsens Personaleadministrative Vejledning kapitel 31.

Når en tjenstemands helbredsforhold medfører sygefravær af længere varighed, hyppigt sygefravær over en længere periode eller i øvrigt skaber tvivl om, hvorvidt tjenstemanden fremtidig kan varetage sin stilling, og det ikke skønnes, at ændrede arbejdsvilkår vil bedre situationen, skal tjenstemandens tjenstydgtighed vurderes, med henblik på om der er grundlag for afskedigelse på grund af svagelighed. Afsked af en tjenstemand på grund af sygdom forudsætter, at Moderniseringsstyrelsen – efter indhentet udtalelse fra Helbreds-nævnet – har afgivet en pensionsretlig udtalelse om, at der er grundlag for at yde svagelighedspension til den pågældende.

Tjenestemænd i staten følger de samme regler om sygdom, som gælder for de øvrige ansatte i staten. Arbejdsgiveren har derfor pligt til at sikre fornøden dokumentation for sygefraværet til brug for en eventuel afskedigelsessag.

I forbindelse med afskedigelse af en tjenstemand på grund af sygdom skal der partshøres over opgørelsen af den pågældendes sygefravær. Der skal endvidere partshøres over konklusionerne i de lægeerklæringer, der indgår i afskedsgrundlaget.

Hvis det besluttet at afskedige tjenstemanden på grund af sygdom, skal der i begrundelsen henvises til tjenstemandslovens § 28, stk. 1, 1. pkt. Det skal oplyses, i hvilke perioder eller fra hvilken dato den ansatte har været sygemeldt, og der skal bl.a. redegøres for bedømmelsen af, hvor belastende den ansattes fravær er for udførelsen af arbejdsopgaverne på arbejdspladsen. Der skal endvidere henvises til Helbreds-nævnets vurdering af den pågældendes tjenstydgtighed i stillingen.

Afslutningsvist kan det nævnes, at en offentligt ansat langvarige sygdom kan være omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb.

Med venlig hilsen

Sophie Løhde
Minister for offentlig innovation