



TALE

Samråd i BEU den 3. september 2021 om afskedigelse af frontpersonel på grund af fravær som følge af corona-senfølger

September 2021

J.nr. 2021 - 5446

CAL

DET TALTE ORD GÆLDER

Samrådsspørgsmålet er stillet efter ønske fra Jette Gottlieb (EL) og Peder Hvelplund (EL):

Samrådsspørgsmål AB

Hvordan vil ministrene vil sikre, at der i størst mulig grad tages hensyn til den særlige situation, som social- og sundheds-frontpersonale er blevet sat i i forbindelse med Coronapandemien, hvor mange er blevet smittet med Corona virus og siden har været plaget af senfølger. Der henvises til konkrete sager, hvor personale er blevet fyret pga for højt fravær og hvor der ikke er taget skyldigt hensyn til nødvendigheden af gradvis tilbagevenden.

[Indledning]

- Tak for ordet og også fra min side tak for invitationen til samrådet her i dag og også tak for spørgsmålet, der jo handler om en både relevant – men må jeg også være ærlig og sige meget ærgerlig – problemstilling.
- Jeg vil starte med at sige helt overordnet, at da jeg læste om afskedigelser af frontpersonale på grund af fravær som følge af senfølger efter corona, tænkte jeg, at det ikke lød rimeligt. Der er tale om medarbejdere, som

er gået foran og har ydet en ekstraordinær indsats, da det virkelig brændte på.

- Og det er også stadigvæk min holdning.
- Men jeg vil også gerne understrege, at det ikke tilkommer mig som beskæftigelsesminister at tage stilling i konkrete sager, hvor en arbejdsgiver har afskediget en lønmodtager.
- Det gælder både i sager, hvor det drejer sig om anvendelsen af de regler, der gælder om afskedigelse. Og i forhold til konkrete sager, hvor det går mere overordnet på, om det er fair eller i orden at afskedige.
- I forhold til, om reglerne er overholdt, har jeg forstået på medieomtalen af de konkrete sager, at både de fagretlige regler, der gælder i forbindelse med afskedigelse, og lovgivningen er fulgt. Det fremgår, at der ikke er noget juridisk at komme efter.
- Man kan så spørge, om ikke reglerne bør ændres, hvis de ikke tager højde for en situation som denne her. Om ikke arbejdsgiveres manglende konduite bør føre til en ændret regulering?

- Her må jeg understrege, at jeg som minister ikke vil blande mig i de fagretlige regler, for det er suverænt op til parterne at tage stilling til. Overenskomsterne er parternes domæne.
- I forhold til, om sagerne bør føre til ændringer i lovgivningen, vil jeg sige, at det vil være meget vidtgående og efter min opfattelse også på kant med den danske model, hvis der fx gennem lovgivning indføres et egentligt forbud mod afskedigelser i bestemte situationer.
- Der er lovgivning om, at lønmodtagere, der afskediges af bestemte årsager, kan blive tilkendt en godtgørelse. Der er, fx i funktionærloven, en bestemmelse om, at en urimelig afskedigelse kan udløse en godtgørelse. Ligesom forskelsbehandlingsloven sikrer, at en lønmodtager, der afskediges på grund af fx race eller hudfarve, kan tilkendes en godtgørelse. Men der er ikke generel lovgivning om, at en afskedigelse er decideret forbudt.
- Hvis der skulle indføres lovgivning i den retning - med et konkret forbud, vil det være et indgreb i de beføjelser, som en arbejdsgiver har i forhold til at afskedige. Det

vil i mine øjne være usmidigt og svært at lovgive om.

- Jeg vil i den forbindelse pege på, at hvis en ansat på grund af sygdom - herunder en sygdom eller en skade som vedkommende har pådraget sig på arbejdet - er helt ude af stand til at udføre arbejdsopgaverne, og hvis der ikke er udsigt til, at den pågældende kan komme tilbage i sin tidligere funktion eller der kan tilbydes anden stilling, så giver det ikke mening at lade ansættelsesforholdet fortsætte.
- Jeg mener ikke, at det er til at komme udenom, at det ikke vil være hensigtsmæssigt at have krav om ansættelser uden arbejdsformål. Og derfor er det efter min opfattelse heller ikke vejen frem simpelthen at forbyde afskedigelse ved lov.
- Jeg anerkender altså, at der i nogle situationer kan være reelle grunde til, at et ansættelsesforhold på et tidspunkt må ophøre, og at det er arbejdsmarkedets parter, der skal fastsætte de nærmere rammer for, hvornår afskedigelsen kan ske.

- Det, som jeg vil anfægte i forhold til afskedigelser af frontpersonel, der er ramt af senfølger efter corona, er, om det er rimeligt, at der sker afskedigelser af sådanne medarbejdere på nuværende tidspunkt.
- Er der virkelig grund til at antage, at de pågældende ikke kan genvinde deres fulde arbejdsevne? Har arbejdsgiverne overvejet tilstrækkeligt, om der virkelig ikke var andre muligheder end at afslutte ansættelsesforholdet?
- Jeg synes, at disse mulige indvendinger mod afskedigelse har særlig vægt i betragtning af, at der er tale om personer, der er gået forrest i indsatsen for at inddæmme COVID-19. Det betyder også, at de gennem deres arbejde er blevet udsat for en øget smitterisiko. Derfor vil jeg altså opfordre til, at arbejdsgiver her overvejer, om det ikke er rimeligt, at de påtager sig et særligt ansvar i disse tilfælde.
- Det er dertil også vigtigt for frontpersonale eller andre medarbejdere, der er blevet syge med corona, og hvor smitten antages at være sket i forbindelse med arbejdet, at det

anmeldes som en arbejdsskade. Kun i de tilfælde, kan Arbejdsmarkedets Erhvervssikring tage stilling til, om sygdomstilfældet kan anerkendes som en arbejdsskade, og om den sygdomsramte så også har ret til erstatning.

- Det skal i den forbindelse understreges, at arbejdsgivere har pligt til at anmelde sygdom med corona, hvis den ansatte kan være blevet smittet i forbindelse med en konkret hændelse eller en kortvarig udsættelse for smitte i forbindelse med arbejdet.
- Det er centralt for mig, at vi har et arbejdsskadesystem, der sikrer, at der bliver taget hånd om de arbejdstagere, der bliver syge med COVID-19 som følge af deres arbejde. Vi skal fortsat være opmærksomme på, at passe godt på vores arbejdstagere i denne tid, hvor corona giver særlige udfordringer for vores arbejdsliv.
- Afslutningsvis vil jeg gerne sige, at jeg håber på, at arbejdsgiverne i hvert enkelt tilfælde, hvor en medarbejder er syg med senfølger, vil overveje meget meget grundigt, hvad der kan gøres som alternativ til afskedigelse. Selvom en afskedigelse måtte være

”efter bogen”, er det ikke forbudt at ind-
drage andre hensyn end de strikt juridiske.
Jeg vil gerne slutte med at udtrykke min
forhåbning til en konstruktiv drøftelse mel-
lem sundhedsministeren, KL og Danske
Regioner om det.

- Tak for ordet.