



SUNDHEDSMINISTERIET

Holbergsgade 6
DK-1057 København K

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

Folketingets Sundhedsudvalg

Dato: 30-08-2021
Enhed: SPOLD
Sagsbeh.: DEPSEL
Sagsnr.: 2112217
Dok. nr.: 1864456

Folketingets Sundhedsudvalg har den 2. august 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 1542 (alm. del) til sundhedsministeren, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Jacob Jensen (V).

Spørgsmål nr. 1542:

”Ministeren bedes forholde sig til artiklen ”Frontpersonale fyret på grund af senfølger: Ingen griber én efterfølgende” bragt i TV 2 Øst d. 29. juli 2021 samt redegøre for, hvilke handlemuligheder Region Sjælland har som alternativ til en fyreseddel i sådanne situationer? Er der noget juridisk til hinder for, at man undgår en decideret fyring, men i stedet hjælper personalet på anden vis fx til en deltidsstilling eller lignende? <https://www.tv2east.dk/naestved/frontpersonale-fyret-paa-grund-af-senfoelger-ingen-griber-en-efterfoelgende?fbclid=IwAR07CAJ9C2ZMLLQFM-Fon3YALKwgW5wQMby-O8EzaK-gA0grco7RxPx10NH0>

Svar:

Det virker uforståeligt for mig, hvis sundhedspersonale, der har stået i front og taget sig af coronapatienter, bliver fyret, fordi de er blevet smittet med COVID-19 på arbejdspladsen og har fået senfølger. Vores sundhedspersonale har ydet en helt ekstraordinær indsats i forbindelse med coronaepidemien, og det skylder vi dem en stor tak for.

Som minister kan jeg ikke gå ind i de konkrete sager. Den danske arbejdsmarkedsmodel beror på, at ansættelsesretlige forhold er et anliggende mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Den model skal vi fra politisk side respektere. Når det er sagt, vil jeg stærkt opfordre arbejdsmarkedets parter til at finde fleksible løsninger lokalt, der tager hensyn til det sundhedspersonale, som er blevet ramt af coronavirus og har fået senfølger.

Jeg har desuden indhentet bidrag fra Beskæftigelsesministeriet.

”Beskæftigelsesministeriet oplyser, at der ikke i lovgivningen er noget, der er til hinder for, at en arbejdsgiver vælger ikke at afskedige en ansat med et længere sygefravær, eksempelvis sygefravær på grund af senfølger efter covid-19, og alternativt tilbyder den pågældende at arbejde på nedsat tid. Der kan dog være overenskomstbestemmelser, der begrænser arbejdsgiveres adgang til at ansætte på deltid. En arbejdsgiver vil også kunne vælge at vente på, at den pågældende bliver rask og kan arbejde på fuld tid igen, eller fx at tilbyde den pågældende at arbejde hjemmefra i en periode, hvis det er relevant.”

Siden COVID-19 udbruddet har regeringen og sundhedsvæsenet iværksat en række tiltag og foranstaltninger for at minimere smittespredning blandt patienter og sundhedspersonale. For eksempel blev frontpersonalet tilbudt vacciner mod COVID-19 blandt de første grupper i samfundet.

Det er samtidig en vigtig prioritet for regeringen, at der fortsat er fokus på at mindske smittespredningen med COVID-19 i samfundet samt tage hånd om de borgere, som har fået senfølger af sygdommen.

Med venlig hilsen

Magnus Heunicke / Sofie Elsborg Larsen