



INDENRIGS- OG SUNDHEDSMINISTERIET

Indenrigsudvalget 2022-23 (2. samling)
INU Alm.del - endeligt svar på spørgsmål 39
Offentligt

Slotsholmsgade 10-12
DK-1216 København K

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

Folketingets Indenrigsudvalg

Dato: 06-10-2023
Enhed: Forvaltningsjura
Sagsbeh: CVC
Sagsnr.:2023 - 941
Dok. nr.: 12419

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 39 (Alm. del), som Folketingets Indenrigsudvalg har stillet til indenrigs- og sundhedsministeren den 7. september 2023. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Morten Messerschmidt (DF).

Spørgsmål nr. 39:

”Den offentlige sektor mangler velfærdspersonale, og det kan derfor undre, at der florerer historier med folk i netop denne erhvervsgruppe, der bliver sagt op, fordi de ikke har MitID. Dels er det ufornuftigt i en tid, hvor der mangler netop denne personalegruppe, men dels synes det også at være ulovligt (usaglig opsigelse). Vil ministeren oplyse, om ministeren har kendskab til fænomenet, om det er lovligt at afskedige med denne begrundelse, samt hvad ministeren agter at gøre?”

Svar:

Som oplyst under min besvarelse af INU alm. del, spm. 38, udtaler jeg mig som minister ikke om konkrete sager om afskedigelse af bestemte personer eller grupper.

Da spørgsmålet vedrører den ansættelsesretlige lovgivning, har jeg indhentet et bidrag fra Beskæftigelsesministeriet, som oplyser følgende:

”Bestemmelser om usaglig eller urimelig afskedigelse findes dels i kollektive overenskomster og dels i ansættelsesretlig lovgivning. Eksempelvis fremgår det af funktionærlovens § 2 b, at hvis opsigelse af en funktionær, der har været ansat i mindst et år, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse.

En afskedigelse vil typisk kunne anses for rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, hvis den skyldes ordredgang, så der ikke fremadrettet er arbejde til den pågældende medarbejder.

En afskedigelse vil fx kunne anses for rimeligt begrundet i medarbejderens forhold, hvis vedkommende ikke fremadrettet kan udføre den arbejdsopgave, som den pågældende er ansat til at udføre. Det kan være en chauffør, som ikke længere har et gyldigt kørekort, eller en læge, som har mistet sin autorisation.

Det er ikke muligt udtømmende at beskrive de tilfælde, hvor lønmodtagere kan blive afskediget på sagligt eller rimeligt grundlag, men det kan anføres, at der i hver enkelt sag vil være tale om en konkret vurdering af omstændighederne i afskedigelsessituationen.”

Jeg kan generelt oplyse, at sager om afskedigelse af ansatte vil kunne søges behandlet i det fagretslige system og ved domstolene.

Jeg kan derudover generelt oplyse, at Ankestyrelsen varetager det almindelige tilsyn med kommuner og regioner med Indenrigs- og Sundhedsministeriet som overordnet tilsynsmyndighed.

Tilsynet kan se på, om en kommune har overholdt den lovgivning, der særligt gælder for offentlige myndigheder, jf. § 48, stk. 1, i lov om kommunernes styrelse. Tilsynet omfatter dog ikke kommunernes overholdelse af ansættelsesretlige regler.

Med venlig hilsen

Sophie Løhde