



INDENRIGS- OG SUNDHEDSMINISTERIET

Slotsholmsgade 10-12
DK-1216 København K

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

Dato: 15-10-2024
Enhed: Borgernær Sundhed
Sagsbeh: CFP
Sagsnr.: 2024 - 12173
Dok. nr.: 234673

Folketingets Finansudvalg

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 361 (Alm. del), som Folketingets Finansudvalg har stillet til indenrigs- og sundhedsministeren den 18. september. Spørgsmålet er stillet efter ønske ikkemedlem af udvalget (MFU) Nick Zimmermann (DF).

Spørgsmål nr. 361:

"Hvilke initiativer vil ministeren tage for at sikre, at regionerne overholder gældende regler om fratrædelsesaftaler, og hvilke konsekvenser forestiller ministeren sig, at der vil være for de institutioner, der ikke har overholdt reglerne? Der henvises til beretning nr. 19/2023 om revisionen af statens forvaltning i 2023, jf. FIU alm. del – bilag 240, og artiklen "Fratrådte regionschefer har fået gyldne håndtryk mod reglerne" bragt på nyheder.tv2.dk den 12. august 2024. "

Svar:

Jeg har anmodet Danske Regioner om bidrag til svar på spørgsmålet. Danske Regioner anfører:

"Ministeriet har konkret anmodet om et kort bidrag om, hvorvidt Danske Regioner mener, at regionerne har holdt sig inden for de gældende regler om fratrædelsesaftaler.

Danske Regioner vil først og fremmest bemærke, at Rigsrevisionen ikke udtaler kritik af regionerne.

Rigsrevisionen anfører i beretningen, at regionerne ikke har overholdt reglerne i forhold til indgåelse af fratrædelsesaftaler og anfører, at regionerne i flere tilfælde har indgået fratrædelsesaftaler, hvor de pågældende chefer har modtaget mere, end hvad de har krav på i henhold til overenskomsterne.

Det er overordnet set Danske Regioners opfattelse, at regionerne har holdt sig inden for de overenskomster, som Regionernes Lønnings- og Takstnævn har indgået og det mandat, som nævnet har udmeldt.

De pågældende fratrædelsesaftaler er indgået inden for det, som er aftalt i de enkelte kontrakter og som ligger inden for de muligheder, som overenskomsterne angiver.

I forhold til de enkelte punkter i beretningen, har Danske Regioner følgende bemærkninger:

1.

Rigsrevisionen anfører i beretningen, at regionerne kun må indgå fratrædelsesaftaler i særlige tilfælde. Dette er ikke en korrekt fortolkning af reglerne.

Regionerne kan i kraft af den almindelige ledelsesret indgå fratrædelsesaftaler på vilkår, som svarer til de vilkår, som den ansatte ville have modtaget ved en afskedigelse.

Rigsrevisionen har taget udgangspunkt i Bemyndigelsen til regionerne i vanskelige afskedigelsessager, som omhandler situationer, hvor man aftaler mere, end hvad den ansatte ville have fået ved en afskedigelse. Sådanne fratrædelsesaftaler bør kun indgås i helt særlige situationer. Regionerne har ikke gjort brug af denne bemyndigelse i forbindelse med indgåelse af de omhandlende fratrædelsesaftaler.

2.

Rigsrevisionen anfører i beretningen, at regionerne har brudt reglerne i forbindelse med indgåelse af fratrædelsesaftaler og udbetalt for meget i fratrædelsesgodtgørelse.

I overenskomsten er der hjemmel til, at regionerne med den enkelte chef kan aftale, at chefen får forbedret sin fratrædelsesgodtgørelse mod en nedgang i lønnen. Prisen for dette ligger fast og er godkendt i Regionernes Lønnings- og Takstnævn. Rammaaftalen om kontaktansættelse af chefer blev indgået i 2009 og indeholdte på det tidspunkt en bestemmelse om, at chefer var berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse på 12 måneders løn.

Dette blev på det regionale område ændret ved OK-15, således at fratrædelsesgodtgørelse fremover blev noget, som chefen optjente (efter 1 år ansættelse er det 4 måneders løn og herefter forhøjes den med 2 måneder hvert år til maksimalt 12 måneders løn).

I forbindelse med ændringen blev det i en vejledning til regionerne præciseres, at hvis der ved ansættelsen aftales en forbedring af fratrædelsesgodtgørelsen, så bør denne bygge videre på optjeningsprincipperne og at en fravigelse heraf alene bør aftales i ganske særlige tilfælde.

Danske Regioner har ikke grundlag for at vurdere, om regionerne i forbindelse med indgåelse af aftale om forbedret fratrædelsesgodtgørelse ved ansættelsen i alle tilfælde har forholdt sig individuelt til, om den konkrete kontrakt udgør et særligt tilfælde.

Danske Regioner har på baggrund af Rigsrevisionens beretning været i dialog med regionerne om fortolkningen af overenskomsterne. I den forbindelse er det blevet fremhævet, at hvis regionerne ønsker at aftale en forbedring af fratrædelsesgodtgørelsen, som ikke bygger videre på optjeningsprincippet, men som fraviger det, så bør regionen foretage en individuel vurdering af, om der konkret er tale om et særligt tilfælde.

3.

Rigsrevisionen anfører i beretningen, at regionerne ikke følger reglerne om, at cheferne så vidt muligt skal afholde den resterende del af ferien i fritstillingsperioden.

Som led i en fratrædelsesaftale har regionerne hjemmel til i kraft af den almindelige ledelsesret at aftale afvikling/udbetaling af ferie. Dette er således et forhandlingstema.

Danske Regioner er enige i, at regionerne bør bestræbe sig på at varsle mest muligt ferie i en opsigelses-/fristillingsperiode.

Men det er ikke et brud på reglerne, at forhandlingerne om en fratrædelsesaftale resulterer i, at der resterer en smule ferie til afvikling/udbetaling.

Samtidig er det værd at bemærke, at regionerne ikke kan pålægge afholdelse af 6. ferieuge som led i fritstilling og denne derfor kan (skal) udbetales.”

Jeg kan henholde mig til bidraget fra Danske Regioner.

Med venlig hilsen

Sophie Løhde