

POLITIKERSPØRGSMÅL

c/o Gentofte Hospital
Kildegårdsvej 28, opg. 10B
2900 Hellerup

Telefon 38 66 50 00
Direkte -
Fax -
Web www.regionhovedstaden.dk

CVR/SE-nr: 29 19 06 23

Dato: 13. januar 2015

Spørgsmål nr.: 269

Dato: 19. december 2014

Stillet af: Mette Abildgaard (C)

Besvarelse udsendt den: 13. januar 2015

Spørgsmål:

På grund af mange omrokeringer, sammenlægninger og besparelser har det i Region Hovedstaden i de senere år været nødvendigt at afskedige meget personale, og heraf mange som har været ansat længe i regionen. Også med det seneste budgetforlig er dette situationen.

Dette giver mig anledning til følgende spørgsmål:

Har vi som arbejdsgivere i Region Hovedstaden en personalepolitik, som i så høj grad som muligt hjælper og vejleder disse personer, som har været størstedelen af deres arbejdsliv på vores hospitaler?

Er sagsbehandlingen så hurtig og smidig som det kan forventes - også med hensyn til afgørelse om fratrædelsesgodtgørelse og eventuelt periode til pensionering?

Har retssagerne om fratrædelsesgodtgørelse, som EU dommen gav anledning til, haft nogen indvirkning på regionernes forvaltning af disse?

Svar:

Ad regionens personalepolitik:

Regionens politik i forbindelse med budgetbesparelser og fusioner, der medfører over-talligt personale og mulige afskedigelser, er beskrevet i ”de personalepolitiske principper for organisationsændringer” senest justeret til 1. januar 2013 i forbindelse med, at regionen blev ét ansættelsesområde.

Hovedprincippet er, at man inden for det enkelte hospital/virksomhed i første række forsøger at omplacere medarbejdere til andre ledige stillinger. Hvis det ikke lykkedes er der en regional procedure, der inden for nogle uger betyder, at Center for HR bidrager med at undersøge, om der findes mulige ledige stillinger på andre hospitaler eller virksomheder. Procedurer kan medføre op til ca. seks ugers længere opsigelsesvarsel for en medarbejder. Regionens principper giver endvidere opsagte medarbejdere mulighed for at få fortrinsret til at komme til samtale på alle relevante ledige stillinger i hele regionen i opsigelsesperioden.

I forbindelse med afskedigelser på hospitaler er der mulighed for at støtte medarbejdere med individuel rådgivning, jobsøgningskurser samt kortere forløb, der lettere overgangen til søgning efter nyt job. Der vil også kunne være mulighed for kriserådgivning under regionens psykologiske rådgivningsordninger.

På regionsplan er der i forbindelse med større afskedigelser også mulighed for at indføre helt eller delvis ansættelsesstop for derved, inden for en periode, at tilvejebringe flere muligheder for intern omplacering. Således er der aktuelt kvalificeret ansættelsesstop for administrative stillinger og for stillinger inden for de biokemiske jobfunktioner på hospitalernes laboratorieområde. Formålet er at forbedre mulighederne for at omplacere eget personale.

Ad sagsbehandling i forbindelse med fratrædelsesgodtgørelse:

Reglerne om fratrædelsesgodtgørelse findes i Funktionærloven, hvorefter medarbejdere med henholdsvis 12, 15 eller 18 års anciennitet ved afskedigelse er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn, medmindre de er berettiget til folkepension eller går på alderspension.

I de tilfælde, hvor medarbejderen ikke går på alderspension, er vedkommende berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, såfremt vedkommende i umiddelbar forlængelse af afskedigelsen bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet, ex i forbindelse med andet arbejde eller tilknytning til jobformidling i en minimumsperiode på 3 måneder.

Ved afskedigelse:

- En medarbejder, der aldersmæssigt ikke er berettiget til hverken folkepension eller alderspension, vil få udbetalt sin fratrædelsesgodtgørelse sammen med den sidste månedsløn.
- Er medarbejderen berettiget til folkepension, får vedkommende ikke udbetalt fratrædelsesgodtgørelse, hvilket følger af funktionærloven. Spørgsmålet om, hvorvidt denne regel er et udtryk for aldersdiskrimination er forelagt EU-domstolen, og mens denne afventes, tilbyder regionen at indgå en suspensionsaftale med medarbejderen, således at spørgsmålet om fratrædelsesgodtgørelse ikke forældes, men vil kunne vurderes når retsstillingen er på plads.
- Er medarbejderen berettiget til alderspension, men ønsker vedkommende ikke at gå på pension, kan der tidligst udbetales fratrædelsesgodtgørelse, når det kan dokumenteres, at medarbejderen i en periode på minimum 3 måneder efter endelig fratræden har bevaret tilknytningen til arbejdsmarkedet. Denne retsstilling følger af tidligere afsagt EU-dom og herpå Højesteretsafgørelse. Efter udløbet af de tre måneder indhenter forvaltningen dokumentation for beskæftigelse i denne periode, og har den tidligere medarbejder bevaret tilknytningen til arbejdsmarkedet udbetales fratrædelsesgodtgørelse på dette tidspunkt

Regionen er som offentlig arbejdsgiver forpligtet til at forvalte i overensstemmelse med ovennævnte grundlag. At der ikke umiddelbart ved afskedigelse kan tages stilling til, hvorvidt der kan udbetales fratrædelsesgodtgørelse, kan naturligvis opleves utilfredsstillende, men det er vilkårene under den nuværende retsstilling.

Der er fremlagt udkast til nyt lovforslag vedr. fratrædelsesgodtgørelse, hvilket indebærer at fratrædelsesgodtgørelse alene vil afhænge af anciennitet, således at uafbrudt beskæftigelse hos samme arbejdsgiver i henholdsvis 12 eller 17 år, vil berettige til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til henholdsvis 1 eller 3 måneders løn. Vedtages lovforslaget vil det gælde for medarbejdere, der opsiges efter den 1. februar 2015.