

[Arbejdsministeren]

Administrative forskrifter.

Arbejdsdirektoratet har den 20. juni 1980 udsendt en bekendtgørelse om frigørelsesattest i forbindelse med udbetaling af nedsatte arbejdsløshedsdagpenge. Kopi af bekendtgørelsen vedlægges.

Hvad indebærer en frigørelsesattest?

Det er overladt til arbejdsgiveren i hvert enkelt tilfælde at træffe afgørelse om, hvorvidt denne efter anmodning fra en deltidsbeskæftiget medarbejder vil *udstede en frigørelsesattest*. Det er således også Amtsrådsforeningens holdning, at *det er overladt til det enkelte amtsråd at træffe afgørelse herom*.

Retsvirkningen af en frigørelsesattest er som nævnt, at en deltidsbeskæftiget medarbejder når som helst (i forbindelse med anvisning af beskæftigelse i videre omfang end den hidtidige) uvarslet kan fratæde sin stilling ved amtskommunen. Det vil derfor være hensigtsmæssigt, at *spørgsmålet* om, hvorvidt *frigørelsesattest* skal udstedes som et led i ansættelsesvilkårene, afklares *allerede i forbindelse med ansættelsesforholdets indgåelse*. Såfremt en ansøger til en deltidsstilling som forudsætning kræver frigørelsesattest, vil en amtskommune i stedet kunne vælge en ansøger, der ikke stiller krav om frigørelsesattest.

Det kan i visse situationer blive nødvendigt for en amtskommune at *tilbagekalde udstedte frigørelsesattester*. Tilbagekaldelser bør – efter Amtsrådsforeningens opfattelse – normalt ske med et varsel svarende til det opsigelsesvarsel, som den pågældende efter overenskomst har krav på.

Amtsrådsforeningen finder, at udfærdigelse af frigørelsesattest kun bør ske i det omfang, amtskommunen ikke finder mulighed for at imødekomme den arbejdssøgendes ønsker med hensyn til beskæftigelsens omfang.

Det vil derfor være hensigtsmæssigt, at man i det mulige omfang ved fremsættelse af ønsker om udstedelse af frigørelsesattest tilbyder deltidsansatte overgang til ansættelse i ledige fuldtidsstillinger. Endelig skal det anbefales, at amtsrådet – inden der træffes beslutning om nyansættelse af medarbejdere – overvejer, om arbejdskraftbehovet kan dækkes derved, at der tilbydes forøget beskæftigelse til allerede deltidsansatte, som oppebærer supplerende dagpenge.

Overgangsperiode.

Arbejdsministeriet har oplyst, at en deltidsansat lønmodtager i en overgangsperiode uden konsekvenser for retten til at oppebære supplerende dagpenge kan forlade arbejdet, såfremt arbejdsgiveren ikke vil udstede frigørelsesattest. Amtsrådsforeningen skal imidlertid pege på, at amtskommunen i sådanne tilfælde er berettiget til at kræve, at opsigelse fra ansattes side sker med det for stillingen fastsatte varsel.

Oprettelse af deltidsstillinger.

Det vil være hensigtsmæssigt, at deltidsstillinger kun oprettes i det omfang, hvor driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt.

Det skal understreges, at de i de forrige afsnit omtalte bemærkninger om deltidsansættelse alene sigter på tilfælde, hvor der sker deltidsansættelse af personer, der ønsker fuldtidsansættelse. Ansættelse af personer, der alene ønsker at arbejde på deltid, bør – efter Amtsrådsforeningens opfattelse – ikke øges gennem oprettelse af deltidsstillinger, men gennem adgang til at dele normerede fuldtidsstillinger.

Amtsrådsforeningen skal henstille, at forvaltninger/institutioner orienteres om indholdet i nærværende skrivelse.

Eventuelle tvivlsspørgsmål om udstedelse af frigørelsesattester bedes forelagt Amtsrådsforeningen.«

Hvilket herved meddeles under henvisning til ministeriets skrivelse af 16. juli 1980.

Spm. nr. 1124

Til *justitsministeren* (30/7 80) af:

Aase Olesen (RV):

»I hvilke omfang er en erklæring om tavshedspligt juridisk bindende for offentligt (kommunalt) ansatte, herunder ønskes specielt en vurdering af udtrykket i en anvendt erklæring: »... eller bliver foreskrevet«, og hvem kan foreskrive tavshedspligt og ud fra hvilke kriterier?«

Besvarelse (15/8 80):

Justitsministeren (Henning Rasmussen):

Lovgivningens almindelige regler om tavshedspligt for personer, der virker eller har virket i offentligt tjeneste eller hverv, indehol-