

satte, når det gælder afskedigelser af medarbejdere med over 25 års ansættelse?»

Begrundelse

I finansredegørelsen forudsætter regeringen, at arbejdsstyrken vil stige med 5.000 personer begrundet i bedre seniorpolitik og rummeligt arbejdsmarked. I praksis kan virkeligheden imidlertid se anderledes ud.

På Personalestyrelsens hjemmeside omtales en afskedigelsessag, hvor dommen viser, at en medarbejder med over 25 års ansættelse på en statslig arbejdsplads ikke er beskyttet på samme måde som på det private arbejdsmarked.

Den konkrete afgørelse viser, at den overordnede statslige personalepolitik stiller medarbejdere med mange års ansættelse ringere end i den private sektor, og at staten i forbindelse med konkrete afskedigelser argumenterer imod det hensyn til mangeårige medarbejdere, som er anerkendt på det private arbejdsmarked.

Svar (26/11 02)

Finansministeren (Thor Pedersen):

Spørgsmålet om afskedigelse af medarbejdere med lang anciennitet har for nylig været behandlet i voldgiftssag mellem HK/Danmark og Finansministeriet, Personalestyrelsen.

HK/Danmark gjorde under sagen bl.a. gældende, at afskedigelsen kun var berettiget, hvis arbejdsgiver kunne bevise, at afgørende hensyn nødvendiggjorde opsigelsen af netop denne medarbejder.

HK/Danmark henviste i den forbindelse til, at den praksis, som har udviklet i sig i afskedigelsesnævnet på LO/DA-området (den såkaldte »25-års-regel«), også måtte gælde inden for den offentlige forvaltning.

Opmanden udtalte i kendelsen af 24. oktober 2002:

»Den beskrevne praksis gælder inden for LO/DA's aftaleområde, men som anført af Finansministeriet er der hverken aftalemæssigt, lovmæssigt eller efter retspraksis grundlag for at nå til, at en lignende praksis gælder på det statslige overenskomstdækkede område. Tværtimod følger det af domstolenes og ombudsmandens praksis – der er fulgt entydigt op i den forvaltningsretlige litteratur – at en offentlig myndighed eller institution er forvaltningsretligt for-

pligtet til i en afskedigelsessituation at foretage en konkret, individuel vurdering af medarbejdernes kvalifikationer med henblik på at vurdere, hvem der under de givne omstændigheder bedst kan undværes. Under hensyn til, at ansættelsestryk kan være med til at sikre den samlet set bedst kvalificerede arbejdskraft, kan ancienniteten indgå som et element i den samlede vurdering, men den kan som anført af indklagede ikke begrænse det saglige skøn.«

Opmanden fandt, at der i den konkrete sag ikke var grundlag for at fastslå, at udvælgelsen af den pågældende medarbejder som en af dem, der skulle afskediges, ikke var sket efter en saglig og tilbunds gående vurdering af hver enkelt medarbejders kvalifikations- og uddannelsesmæssige forhold sammenholdt med de arbejdsopgaver, den fremtidige organisation skulle udføre, samt at der heller ikke var grundlag for at tilsidesætte det skøn, ledelsen herved havde udøvet.

Spm. nr. S 703

Til finansministeren (18/11 02) af:

Jan Petersen (S):

»Hvilke bidrag til en bedre seniorpolitik, forestiller regeringen sig, skal gælde for statsligt ansatte i fremtiden?»

Begrundelse

I finansredegørelsen forudsætter regeringen, at arbejdsstyrken vil stige med 5.000 personer begrundet i bedre seniorpolitik og rummeligt arbejdsmarked. Denne målsætning kræver selvfølgelig, at staten som landets største arbejdsgiver også bidrager. I forbindelse med en konkret dom i en afskedigelsessag fra AMU-center Randers vedrørende en medarbejder med over 25 års ansættelse, argumenterede staten imidlertid for, at mange års ansættelse ikke betyder noget i forbindelse med afskedigelse af medarbejdere.

Hermed er statsligt ansatte dårligere beskyttet end privatansatte, og da det er sværere for medarbejdere i nærheden af efterlønsalderen at få et nyt job, modarbejder den gældende personalepolitik de seniorpolitiske opgaver, som regeringen tilsyneladende anerkender i finansredegørelsen.