

**KL  
Amtsrådsforeningen  
Københavns Kommune  
Frederiksberg Kommune  
H:S**

**Kommunale Tjenestemænd og  
Overenskomstansatte (KTO)  
FHS**

17. december 2004

## **Ansættelsesområder og ansættelsesbreve i relation til den kommende strukturreform**

### **Baggrund**

Den kommende strukturreform betyder, at et stort antal medarbejdere får udvidet/ændret deres ansættelsesområde enten som led i en kommunesammenlægning eller som led i en opgaveflytning.

Dette notat omhandler opgaveflytninger mellem kommunerne/amterne/H:S/HUR/regionerne og kommunesammenlægninger og gennemgår betydningen af de skitserede ændringer i forhold til ansættelsesområder og –breve.

Af udkast til lov om revision af den kommunale inddeling fremgår, at virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse på overenskomstansatte. For så vidt angår tjenestemænd fremgår det, at tjenestemænd overgår til ansættelse under den nye kommune på vilkår, der i øvrigt svarer til de hidtidige vilkår. For både overenskomstansatte og tjenestemænd gælder, at ansættelsesområdet er den nye kommune.

Af udkast til lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen, der finder anvendelse på opgaveoverførsler, og udkast til lov om forpligtende kommunale samarbejder fremgår ligeledes, at virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse for overenskomstansatte. Lovudkastene indeholder ikke en udtrykkelig angivelse af det nye ansættelsesområde.

For så vidt angår tjenestemænd fremgår det af de to sidstnævnte lovudkast, at tjenestemænd overgår til ansættelse under den nye ansættelsesmyndighed på vilkår, der i øvrigt svarer til de hidtidige vilkår.

### **Aftale om ansættelsesbreve**

På amternes og kommunernes område reguleres spørgsmålet om ansættelsesbreve af Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for

ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve). Der er indgået tilsvarende aftale mellem H:S og FHS.

Aftalen omfatter ansatte i amterne og kommunerne samt ansatte ved selvejende institutioner mv., hvor amternes og kommunernes overenskomster/aftaler gælder. Ansatte, hvis ansættelsesforhold har en varighed på en måned og derover, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 8 timer og derover, er omfattet af aftalen. Aftalen omfatter således tjenestemænd, reglementsansatte, funktionærer, overenskomstansatte samt andet personale, der opfylder de nævnte forudsætninger.

Aftalens § 2 indeholder en opstilling af de emner, som ansættelsesbrevet som minimum skal indeholde, fx oplysninger om parternes navne og arbejdsstedet.

Det fremgår endvidere af aftalens § 4, at ændringer skriftligt skal meddeles den ansatte hurtigst muligt, dog senest én måned efter ændringen er trådt i kraft. Ændringerne kan udformes som registerudskrift.

Ved en virksomhedsoverdragelse sker der et skifte i arbejdsgiverens identitet, hvilket betyder, at den ansatte har krav på at få arbejdsgiverens nye identitet oplyst. Erhverver skal derfor revidere ansættelsesbrevene blandt andet med henvisning til ændring i arbejdsgivers identitet eller såfremt en overenskomst ikke overtages, jf. aftalens § 4.

Tjenestemænd får deres forhold reguleret selvstændigt. I kraft af tjenestemandsaftalen på det enkelte område omfatter Aftalen om ansættelsesbreve også tjenestemænd, som derfor har samme krav i henhold til aftalens § 4 om at få meddelelse om ændringer.

Der vil således på amternes og kommunernes område være en forpligtelse til i forbindelse med et skifte i arbejdsgiverens identitet og/eller udvidelse af ansættelsesområdet at udstede nye ansættelsesbreve eller give et tillæg til det eksisterende ansættelsesbrev.

Udstedelse af et nyt ansættelsesbrev/tillæg til ansættelsesbrevet indebærer ikke i sig selv en forpligtelse til at skulle tåle at gøre tjeneste et andet sted eller tåle ændringer i arbejdsopgaverne. Sådanne eventuelle ændringer skal varsles efter de almindelige arbejdsretlige og funktionærretlige regler således, at der alt efter den konkrete ændrings karakter gives et passende varsel, og hvis der er tale om en væsentlig vilkårsændring et varsel svarende til den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel.

For tjenestemænd gælder reglerne om passende stilling.

### **Ændring i arbejdsopgaverne og/eller ændring af arbejdsstedets beliggenhed**

Ved en strukturreform kan der både ske ændring i arbejdsopgaverne og ændring af arbejdsstedets beliggenhed.

## *Tjenestemænd*

Følgende fremgår af udkastet til forslag til Lov om revision af den kommunale inddeling § 37:

*Den 1. januar 2007 overgår tjenestemænd, der er ansat under de kommuner, der indgår i en sammenlægning, til ansættelse under den nye kommune på vilkår, der i øvrigt svarer til de hidtidige vilkår.*

I bemærkningerne til bestemmelsen står der bl.a.:

”.....

*Endvidere indebærer bestemmelsen, at de pågældende tjenestemænd fremover vil kunne være forpligtede til at overtage en anden passende stilling inden for det nye ansættelsesområde, som ikke ændrer tjenestens karakter.*

*Ved vurderingen af, om en sådan anden stilling kan anses for passende, vil det ud over en vurdering af stillingens karakter og sammenhæng med den hidtidige stilling skulle indgå, om tjenestemanden efter en bedømmelse på grundlag af momenter som uddannelse, alder, helbredstilstand, den sædvanlige opfattelse af status m.v. kan siges at have fået anvist en passende stilling. Ved vurderingen vil det endvidere blandt andet skulle indgå, at ændringen af ansættelsesområdet sker som led i en generel kommunesammenlægning. Det betyder, at de pågældende tjenestemænd vil kunne være forpligtede til at overtage en anden passende stilling inden for det nye ansættelsesområde, som de ikke ville have været forpligtet til at overtage inden for rammerne af deres hidtidige ansættelsesområder.*

*Dette gælder dog ikke, hvis forpligtelsen til inden for rammerne af det nye ansættelsesområde at overtage en anden stilling måtte være af særligt indgribende karakter over for den enkelte.*

*Der kan ikke angives præcise retningslinier for forpligtelsen til at påtage sig en anden stilling, heller ikke i forhold til eksempelvis geografiske ændringer. Stor afstand mellem det hidtidige og det nye tjenestested udelukker således ikke i sig selv pligten til at overtage den nye stilling.”*

Bemærkninger med et tilsvarende indhold er indsat i de øvrige lovudkast med personalebestemmelser.

Vurderingen af, om en stilling i det nye ansættelsesområde er passende, er altid en konkret vurdering i forhold til den enkelte tjenestemand. I vurderingen indgår bl.a. kriterier som løn, titel, arbejdsopgaver, ledelseskompetence, status/prestige og udnyttelse af erhvervet uddannelse. Når der er tale om stillingsændringer som følge af generelle omstruktureringer,

viser retspraksis, at der skal omfattende ændringer til, førend en stilling ikke længere anses for passende.

Om en stillingsændring er af særlig indgribende karakter over for den enkelte tjenestemand afhænger også af en konkret individuel vurdering, og spørgsmålet vil i sidste instans skulle afgøres af domstolene. Der er p.t. ingen domstolspraksis, der viser, hvornår noget er af særlig indgribende karakter for den enkelte tjenestemand.

Hvis stillingen ikke er passende kan tjenestemanden kræve sig afskediget med pension - med den konsekvens at tjenestemanden fratræder sin stilling -, og hvis stillingen anses for nedlagt kan tjenestemanden kræve sig afskediget med rådighedsløn efter de herom gældende regler.

Hvis en tjenestemand pålægges ændring af arbejdssted eller arbejdsopgaver, og ændringerne ligger indenfor, hvad tjenestemanden er forpligtet til at tåle, har tjenestemanden ikke ret til at få varslet ændringen med sit opsigelsesvarsel, som er på 3 måneder. Principielt kan en tjenestemand pålægges sådanne stillingsændringer fra den ene dag til den anden.

De kommunale arbejdsgivere og KTO er dog enige om at anbefale, at den ansatte informeres/varsles i så god tid som muligt.

#### *Overenskomstansatte og ansatte på individuelle kontrakter*

Overenskomstansatte medarbejdere har ved ændring i arbejdsopgaverne eller ændring af arbejdsstedets beliggenhed i medfør af de almindelige arbejds- og funktionærretlige regler krav på at få ændringen varslet. De kommunale arbejdsgivere og KTO er enige om at anbefale, at den ansatte informeres/varsles i så god tid som muligt.

Er der tale om en væsentlig vilkårsændring har den ansatte krav på at få ændringen varslet med sit individuelle opsigelsesvarsel. Dette gælder også, selv om den ansatte har fået udvidet ansættelsesområdet via lovgivning eller de vilkår, som er fastsat for sammenlægning af kommuner m.v.

Væsentlige ændringer kan fx være ændringer i beskæftigelsesgrad, arbejdets art eller arbejdsstedets beliggenhed. Det er altid en konkret og individuel vurdering, om en ændring er væsentlig. Det vil sige, at en ændring kan være væsentlig for én medarbejder, men ikke nødvendigvis for en anden. Varsling af en væsentlig ændring sidestilles med en afskedigelse med tilbud om genansættelse på ændrede vilkår.

Den ansatte kan vælge at acceptere den væsentlige ændring med den konsekvens, at ændringen træder i kraft efter udløbet af opsigelsesvarslet. Eller den ansatte kan vælge at betragte sig som opsagt med den konsekvens, at den ansatte fratræder efter opsigelsesvarslets udløb med de rettigheder, som følger af overenskomst og/eller lovgivning, fx fratrædelsesgodtgørelse.

Den ansatte må give arbejdsgiveren besked om de væsentlige ændringer accepteres eller afslås. Den ansatte skal gives en rimelig frist til overvejelser herom, blandt andet med henblik på at sikre tilstrækkelig tid til at søge råd og vejledning hos organisationen/den lokale afdeling.

De kommunale arbejdsgivere og KTO er enige om, at en måneds frist til at svare på, om man accepterer en varslet væsentlig vilkårsændring som hovedregel er en rimelig frist. Har den ansatte et opsigelsesvarsel på en måned eller derunder må fristen afpasses herefter.

#### *Særlig om flytning af arbejdssted for overenskomstansatte*

Flytning af arbejdssted medfører ofte, at transporttiden og/eller transportudgifterne for nogle ansatte forøges. Der findes en række afgørelser om spørgsmålet, som alle er konkret begrundede. Det er derfor svært at udlede tommefingerregler for, hvor stor en forøgelse af transporttiden/-udgifterne, den ansatte skal acceptere uden, at den ansatte har fået ændringen varslet med et varsel svarende til opsigelsesvarslet.

Arbejdsgruppen vil arbejde videre med en nærmere beskrivelse af procedurer for gennemførelse af vilkårsændringer, herunder med særlig fokus på flytning af arbejdssted.