



Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Løn- og ansættelsesvilkår ved en
kommunalreform

– hvad gælder?

Denne publikation er tilrettelagt af:

**Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte (KTO)**

Løngangstræde 25, I

1468 København K

Tlf. 3311 9700

Fax 3311 9707

E-mail: kto@kto.dk

www.kto.dk

Grafisk produktion

in-sign as

Tlf. 3535 8511

www.insign.dk

Forord

Den kommende kommunalreform betyder, at ansatte i amter og kommuner skal igennem en omfattende omstillingsproces. Mange ansatte skal skifte arbejdsgiver, mange (amts)kommuner skal slås sammen, opgaver skal flyttes og samarbejdssystemerne skal fornys og tilpasses det kommende (amts)kommunale landkort.

Kommunalreformen giver dermed anledning til mange spørgsmål om de ansattes rettigheder og pligter samt muligheder for inddragelse og indflydelse på de beslutninger, der skal træffes i forbindelse med kommunalreformen.

KTO har derfor besluttet at udgive 2 pjecer om kommunalreformen indenfor følgende emner:

- Løn- og ansættelsesvilkår ved en kommunalreform – hvad gælder?
- Medarbejderinddragelse og TR-rettigheder ved en kommunalreform – hvad gælder?

Pjecernes målgruppe er tillidsrepræsentanter, men pjecerne vil kunne læses af alle, der berøres af eller er involveret i arbejdet med kommunalreformen.

Pjecerne indeholder en kortfattet besvarelse af de oftest stillede spørgsmål om løn- og ansættelsesvilkår og om medarbejderinddragelse og TR-rettigheder ved en kommunalreform

Denne pjece handler om løn- og ansættelsesvilkår ved en kommunalreform.

En række af spørgsmålene vil kunne besvares mere præcist, når indholdet i kommunalreformen kendes. Endvidere vil nye spørgsmål opstå. KTO vil derfor løbende opdatere KTO's hjemmeside på www.kto.dk med informationer om ansattes rettigheder og pligter i forbindelse med kommunalreformen. De 2 pjecer vil ligeledes kunne downloades på KTO's hjemmeside.

Det er også vigtigt at nævne, at Finansministeriet i april 2004 i tilknytning til regeringens udspil til kommunalreformen, har udarbejdet pjecen "*Hvad betyder strukturreformen for dig som offentligt ansat*", og at pjecen er sendt til samtlige kommunalbestyrelser og amtsråd. Pjecen findes på KTO's hjemmeside.

På bagsiden af denne pjece er angivet, hvor du kan hente yderligere råd og vejledning om kommunalreformen.



Spørgsmål 1:

Er en overenskomstansat forpligtet til at skifte arbejdsgiver og få et nyt ansættelsesområde?

Overenskomstansatte er som udgangspunkt forpligtet til at tåle et arbejdsgiverskifte og få et nyt ansættelsesområde.

Spørgsmål 2:

Er den overenskomstansatte beskyttet mod afskedigelse?

Regeringen har i april 2004 i sit udspil til kommunalreform meldt ud, at *"medarbejderne i den offentlige sektor besidder de helt afgørende kompetencer i forhold til løsningen af velfærdsopgaverne i Danmark. Derfor følger alle medarbejdere i kommuner og amter og stat med opgaverne over i en ny struktur."*

Ifølge regeringens udspil vil der i lovgivningen om strukturreformen blive fastsat procedurer, der sikrer, at der tages stilling til, om der skal ske overgang til en ny ansættelsesmyndighed, og i givet fald hvilken og hvor det nye arbejdssted skal være. Der vil blandt andet blive oprettet en særlig instans, der i tilfælde af uenighed mellem den afgivende og modtagende ansættelsesmyndighed omkring overførsel af personale, skal træffe beslutning om fordelingen af personalet.

Det er ikke tidligere set ved andre strukturændringer/opgaveomlægninger, at der er tilkendegivet en sådan tryghed for personalet, herunder at det indgår som forudsætning, at alle ansatte følger med over i den nye struktur.

Det vil indgå i KTO's arbejde med kommunalreformen at arbejde for at sikre størst mulig tryghed for de ansatte. Det kan fx være i form af en aftale, der omhandler tryghed og grundvilkår for omstillingen.

Det er dog fortsat vigtigt at være opmærksom på, at virksomhedsoverdragelsesloven ikke udelukker, at afskedigelse kan finde sted. Loven fastslår, at overdragelsen i sig selv ikke er rimelig begrundelse for at afskedige en ansat. En sammenlægning af kommuner m.v. er derfor heller ikke i sig selv et sagligt grundlag for afskedigelse. Det må

forventes, at alle ansatte ved en kommunalreform vil være omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven.

Den nye arbejdsgiver har efter virksomhedsoverdragelsesloven samme adgang til at foretage en saglig afskedigelse, som den hidtidige arbejdsgiver havde. Hvis arbejdsgiveren fx kan bevise, at afskedigelsen skyldes ændringer af økonomisk, teknisk eller organisatorisk art, vil arbejdsgiveren, som ved andre afskedigelser, have et vist spillerum ved afgørelsen af, hvem af de ansatte, der skal opsiges.

Spørgsmål 3:

Hvad sker der med løn- og ansættelsesvilkårene?

Det må forventes, at alle ansatte ved en kommunalreform vil være omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven. Loven beskytter den ansattes individuelle rettigheder i henhold til overenskomsten. Den nye arbejdsgiver skal derfor respektere den enkelte ansattes overenskomstvilkår som minimum frem til udløbet af overenskomstperioden. Den ansatte bevarer således blandt andet den hidtidige løn.

Men den nye arbejdsgiver vil kunne ændre løn- og ansættelsesvilkårene på samme måde og efter samme regler, som den tidligere arbejdsgiver kunne. Det vil fx sige, at funktionsbestemte lønforbedringer kan ophøre – uanset om de er aftalt centralt eller decentralt – hvis funktionen bortfalder, og det var en forudsætning for lønforbedringen, at den bestemte funktion faktisk varetages.

Virksomhedsoverdragelsesloven beskytter ikke de kollektive rettigheder, som er organisationernes rettigheder i henhold til overenskomsten, fx muligheden for at få bod ved manglende overholdelse af overenskomsten.

Spørgsmålet om manglende sikring af de kollektive rettigheder har dog ingen betydning, hvis der sker sammenlægning af kommuner til en ny kommune, der fortsat er inden for KL's forhandlingsområde. Den nye kommune er nemlig bundet af overenskomsterne indgået mellem KL og de enkelte organisationer. Et eksempel herpå er sammenlægningen af kommunerne på Langeland og Ærø.

Hvis der dannes nye amter/regioner, der fortsat er inden for Amtrådsforeningens forhandlingsområde, vil det nye amt/region også fortsat være bundet af overenskomsten indgået mellem Amtrådsforeningen og de enkelte organisationer.

Den manglende beskyttelse af de kollektive rettigheder kan derimod have betydning, hvis der sker en sammenlægning, der går på tværs af de nuværende amter og kommuner som ved dannelsen af Bornholms Regionskommune, eller hvis der overflyttes arbejdsopgaver mellem amter/kommuner/stat.

Selv om virksomhedsoverdragelsesloven ikke beskytter de kollektive rettigheder, kan den nye arbejdsgiver ved passivitet blive bundet af overenskomsten som overenskomstpарт. Den nye arbejdsgiver skal inden for en fastsat frist give organisationen besked, hvis den nye arbejdsgiver ikke ønsker at være bundet af overenskomsten. Gør den nye arbejdsgiver ikke det, er den nye arbejdsgiver indtrådt som part i overenskomsten. På grund af fristen vil organisationen først meget tæt på en sammenlægning få besked fra den nye arbejdsgiver, hvis den nye arbejdsgiver ikke ønsker at være bundet af overenskomsten.

Sker der sammenlægning på tværs af kommuner og amter, som det skete på Bornholm, er det imidlertid ikke afklaret, om en ny arbejdsgiver kan frigøre sig fra den hidtidige overenskomst. Det er KTO's opfattelse, at der i denne situation er sammenfald mellem den hidti-

dige og den nye arbejdsgiver, og at den nye arbejdsgiver er bundet som overenskomstpарт. Eventuelle problemstillinger må løses ved tilpasningsforhandlinger mellem de centrale overenskomstparter. Ved dannelsen af Bornholms Regionskommune blev der mellem KL, Amtrådsforeningen og organisationerne gennemført tilpasningsforhandlinger.

Betragtninger om sammenfald mellem den hidtidige og den nye arbejdsgiver vurderes ikke at blive aktuel ved opgaveoverførsel mellem staten og kommuner/amter. Men der kan være andre særlige problemstillinger, fx hvis den nye arbejdsgiver allerede er part i en overenskomst, der dækker samme område/arbejdsopgaver. Sådanne særlige problemstillinger må løses ved tilpasningsforhandlinger mellem de centrale overenskomstparter.



Spørgsmål 4:

Hvilke rettigheder gælder ved ændring i arbejdsopgaverne og ændring af arbejdsstedets beliggenhed?



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

Er der tale om en væsentlig ændring, 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. En væsentlig ændring sidestilles med en afskedigelse med tilbud om ansættelse 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 opsigelses-

varslets 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. Har arbejdsgiveren fastsat en frist for tilbagemelding, skal den ansatte overholde denne frist, med mindre fristen er urimelig kort. I så fald anbefales det, at den ansatte hurtigst muligt giver besked til arbejdsgiveren om, hvornår tilbagemelding kan gives. Er der ikke fastsat en frist, bør den ansatte give besked snarest muligt og senest 1 måned før, ændringen er varslet til at træde i kraft.

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.

Flytning af arbejdsstedet medfører ofte, at transporttiden og/eller transportudgifterne 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. Ændringer som led i en generel strukturreform må i højere grad tåles end normalt.

Det anbefales, at den ansatte i tilfælde af ændring i arbejdsopgaverne og/eller ændring af arbejdsstedets beliggenhed søger råd og vejledning hos organisationen/den lokale afdeling.



Spørgsmål 5:

Er en tjenestemand forpligtet til at overgå til ansættelse i en ny kommune/region m.v.?

En tjenestemand er normalt forpligtet til at overtage en anden passende stilling inden for sit ansættelsesområde.

Ved en kommunalreform må det forventes, at der dannes nye kommuner/regioner/enheder m.v. Det betyder, at det hidtidige ansættelsesområde ophører med at eksistere. Når ansættelsesområdet ophører med at eksistere, medfører dette, at den hidtidige stilling efter tjenestemandensregulativet betragtes som nedlagt.

Spørgsmålet om tjenestemandens forpligtelse i forbindelse med en kommunalreform må forventes at blive reguleret i særlovgivningen om kommunalreformen eller fremgå af de vilkår, der fastsættes for sammenlægning af kommuner m.v.

Dannelsen af Bornholms Regionskommune byggede på en model, hvor tjenestemændene blev forpligtet til at overgå til ansættelse i den nye regionskommune på vilkår svarende til de hidtidige. Det betød, at den enkelte tjenestemandens ansættelsesområde blev udvidet til at være Bornholms Regionskommune, og overgangen til ansættelse i Bornholms Regionskommune var ikke forflyttelse. Som konsekvens heraf kunne tjenestemanden ikke forlange sig afskediget med rådighedsløn eller pension. Tjene-

stemanden er endvidere fremover forpligtet til at overtage en anden passende stilling i Bornholms Regionskommune med mindre forpligtelsen er af særlig indgribende karakter overfor den enkelte.

Modellen vil også blive anvendt ved sammenlægningen af kommunerne på Langeland og Ærø. Modellen må derfor også forventes at blive brugt ved en kommende kommunalreform.

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 er passende.

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

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. Det er imidlertid KTO's opfattelse, at tjenestemanden må have en vis frist til at indrette sig på ændringen i stillingen. Tjenestemanden bør derfor have et rimeligt varsel om de påtænkte ændringer.

Det anbefales, at tjenestemanden i tilfælde af ændring af arbejdsopgaver/og eller ændring af arbejdsstedets beliggenhed søger råd og vejledning hos organisationen/den lokale afdeling.

Regeringens tilkendegivelse i april 2004 i sit udspil til kommunalreform om, at alle medarbejdere i kommuner, amt og stat følger med opgaverne over i en ny struktur gælder også tjenestemænd. Tilkendegivelsen er nærmere omtalt under spørgsmål 2.



Spørgsmål 6:

Hvad sker der med lønnen og tjenestemandspensionen?

Hvis en tjenestemand i forbindelse med en kommunalreform må acceptere ændringer i arbejds- og ansvarsområde eller overgår til en stilling, hvor tjenestemanden aflønnes med en lavere løn/lønforløb (grundløn og eventuel funktions- og kvalifikationsløn) end i den hidtidige stilling, har tjenestemanden krav på et personligt tillæg til udligning af lønforskellen. Det personlige tillæg nedsættes i det omfang, tjenestemanden opnår lønfremgang i den nye stilling, med mindre andet aftales. Funktionsløn og kvalifikationsløn, der er givet i den hidtidige stilling som midlertidigt tillæg, fradrages i det personlige tillæg fra det tidspunkt, som fremgår af aftalen. De nærmere regler om personligt tillæg findes i tjenestemandens regulativ/vedtægten.

Når man som tjenestemand forpligtes til at overgå til ansættelse i en ny kommune/region m.v. overgår pensionsforpligtelsen til den nye arbejdsgiver. Dette vil følge af den særlovgivning, som vil blive vedtaget herom, eller af de vilkår, som vil blive fastsat for sammenlægningen. Det vil følge heraf, at den nye kommune/region m.v. indtræder i den ophørende kommunes eller det ophørende amts retigheder og pligter.

Yderligere råd og vejledning om løn og tjenestemandspension kan fås hos organisationen/den lokale afdeling.





Spørgsmål 7:

Skal der udstedes nye ansættelsesbreve?

Når der sker et skifte i arbejdsgiverens identitet og/eller udvidelse af ansættelsesområdet, skal der udstedes nye ansættelsesbreve eller gives et tillæg til det eksisterende ansættelsesbrev. Den ansatte skal have det nye ansættelsesbrev/tillægget hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft.

Det forhold, at der udstedes et nyt ansættelsesbrev/tillæg med det nye ansættelsesområde, betyder ikke, at der gælder en samtidig forpligtelse til at gøre tjeneste et andet sted. Læs mere under spørgsmål 4 om overenskomstansatte og spørgsmål 5 om tjenestemænd.

Spørgsmål 8:

Er de ansatte fortsat omfattet af KTO-aftalerne?

Som hovedregel gælder KTO-aftalerne for *alle ansatte* i

- KL's forhandlingsområde,
- Amtsrådsforeningens forhandlingsområde
- Københavns Kommune,
- Frederiksberg Kommune
- Selvejende dag- og døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv., som (amts)kommunen fortsat har indgået driftsoverenskomst med og
- Naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

Om de ansatte fortsat omfattes af KTO-aftalerne afhænger af, om det nye ansættelsesområde/den nye arbejdsgiver er inden for de områder, som KTO-aftalerne dækker.

En sammenlægning af kommuner eller amter har ingen betydning for

KTO-aftalerne. Den ansatte vil således også efter sammenlægningen være omfattet af KTO-aftalerne. Dannelsen af Bornholms Regionskommune, der gik på tværs af både kommuner og amter, fik ingen betydning i forhold til KTO-aftalerne.

Hvis der overflyttes arbejdsopgaver/områder fra kommunerne/amtene til staten, eller hvis der via særlovgivning etableres nye forhandlingsområder som ved dannelsen af Hovedstadens Sygehusfællesskab i 1995, vil det nye område ikke være indenfor KTO-aftalernes anvendelsesområde. En mere præcis besvarelse af spørgsmålet vil dog afhænge af lovgivningen om overflytningen af arbejdsopgaver/området.

KTO-aftalerne indeholder som hovedregel en bestemmelse, der fastslår, hvem der er omfattet af aftalen. Bestemmelsen er typisk at finde blandt de første bestemmelser i KTO-aftalen.



Spørgsmål 9:

Hvad der sker med de lokale (forhånds)aftaler?

Efter en sammenlægning vil der sandsynligvis opstå en overgangs-fase, hvor medarbejderne er omfattet af forskellige lokale aftaler indgået med de nu ophørte kommuner/amter m.v. De lokale aftaler gælder nemlig indtil de ophører efter deres indhold, på grund af opsigelse eller på anden måde falder bort, fx ved at de erstattes af nye lokale aftaler, der indgås med den nye arbejdsgiver.

Når der sker sammenlægning af kommuner/amter m.v. vil det formentlig blive aktuelt at indgå nye lokale aftaler, der gælder for den nye kommune/enhed, og foretage en eller anden form for "sammen-skrivning" af de forskellige lokale vilkår og personalepolitikker.

Det anbefales derfor, at tillidsrepræsentanten m.v. i god tid inden sammenlægningen skaber sig et overblik over gældende lokale aftaler, herunder spørgsmålet om, hvornår der kan ske opsigelse.

Lokale aftaler er indgået mellem den enkelte kommune/amt m.v. og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. Man kan forestille sig tre typer af lokale kollektive aftaler:

- Aftaler indgået i henhold til KTO-aftalerne og/eller de centrale overenskomster
- Aftaler indgået i SU/MED
- Kutymor/sædvaner

Alle tre typer er lokale aftaler. Opsigelse skal ske i henhold til den lokale aftales bestemmelser herom.

Såfremt den lokale aftale ikke selv indeholder bestemmelser om opsigelse, vil dette skulle afgøres ud fra en vurdering af blandt andet de nærmere omstændigheder omkring aftalens tilblivelse, de lokale parter forudsætninger ved indgåelsen og aftalens anvendelse. Praksis på området er omfattende og afspejler ofte en skønsræssig vurdering af sagens samlede omstændigheder.

Det er vanskeligt på nuværende tidspunkt, hvor indholdet i en evt. kommunalreform ikke er kendt, at blive mere konkret om, hvad der sker med de lokale aftaler. Som eksempel kan imidlertid nævnes, at Bornholms Regionskommune i en overgangsfase fulgte nedenstående principper for håndtering af forhånds-aftaler indgået af de nu ophørte 5 kommuner og amt.

- I forbindelse med flytning af medarbejdere til nye arbejdspladser bevarer de pågældende deres løn i henhold til individuelle aftaler og forhånds-aftaler, der var gældende, hvor de tidligere var ansat. Hvis eksempelvis en medarbejder på Rønne Rådhus blev flyttet til arbejde i Nexø, bevarede den pågældende lønnen i henhold til lokale forhånds-aftaler i Rønne.
- Nyansatte medarbejdere aflønnes efter den forhånds-aftale, som er indgået for det pågældende geografiske sted, hvor de nu er placeret. Hvis der eksempelvis ansættes en ny medarbejder i personalesekretariatet på Nexø rådhus, aflønnes den pågældende efter forhånds-aftalen indgået mellem Nexø kommune og fx HK. Derudover kan der fortsat aftales individuelle tillæg.
- Regionskommunen opsigde alle eksisterende forhånds-aftaler til udløb pr. 31. marts 2004 og aftalte forlængelse af gamle, udløbne forhånds-aftaler til samme tidspunkt. Nye aftaler blev indgået med ikrafttræden til forhandlingstidspunktet eller 1. april 2004. Alle tillæg, som tidligere er givet efter forhånds-aftaler indgået med de nu ophørte 5 kommuner/amtet bevarer som en personlig ordning (se dog om ændring af løn-vilkårene under spørgsmål 3).

Yderligere råd og vejledning om opsigelse af lokale (forhånds)aftaler kan fås hos organisationen/den lokale afdeling.





Spørgsmål 10:

Hvad gælder for elever?



Elever er - på samme måde, som andre overenskomstansatte - som udgangspunkt forpligtet til at overgå til ansættelse i den nye kommune/region. Det er dog en forudsætning, at uddannelsen kan fortsætte på uændrede vilkår, herunder at den nye arbejdsplads kan godkendes som uddannelsessted.

Uddannelsesaftalen vil blive overført til den nye arbejdsgiver og kan kun ændres efter de regler, der gælder herom i erhvervsuddannelsesloven.

Elever er nemlig som hovedregel omfattet af erhvervsuddannelsesloven, og det følger af loven, at bestemmelser om ansættelses- og arbejdsvilkår mv., der er fastsat ved kollektive overenskomster eller i lovgivningen, gælder i hele uddannelsesperioden i det omfang, det er foreneligt med uddannelsen.

Enkelte elevgrupper, fx SOSU- og PGU-elever, er ikke omfattet af erhvervsuddannelsesloven. For disse gælder lov om grundlæggende social og sundhedsuddannelser samt overenskomstbestemmelser.

Yderligere information vedr. kommunalreformen kan fås ved henvendelse til de faglige organisationer og lokale afdelinger.

Derudover findes informationer om kommunalreformen på:

www.kl.dk (KL),

www.arf.dk (Amtsrådsforeningen),

www.im.dk (Indenrigs- og Sundhedsministeriet),

www.medarbejderportalen.dk og

www.kto.dk (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte).