



FINANSMINISTERIET

# **Kommunalreformen og dig**

## **- 10 spørgsmål og svar**

Folketinget har netop vedtaget de love, som danner grundlag for kommunalreformen. Vi skal nu i gang med at gennemføre de ændringer, som følger af reformen. Ændringerne kommer til at påvirke store dele af den offentlige sektor og dermed mange offentligt ansatte.

Erfaringerne viser, at god information og vejledning er vigtig – ikke mindst for at undgå utryghed og mytedannelse.

Vi har derfor udarbejdet denne pjece, som indeholder svarene på de mest centrale spørgsmål om kommunalreformen og dig som offentligt ansat. Pjecen kan læses af alle, men er især rettet til de offentligt ansatte, der berøres direkte af kommunalreformen.

Det er ikke muligt at få alle detaljer med. Derfor har vi sidst i denne pjece angivet en række steder, hvor du kan finde yderligere oplysninger.

Med venlig hilsen



Thor Pedersen  
finansminister

## 1. Skal jeg skifte arbejdsgiver?

Udgangspunktet for kommunalreformen er, at medarbejderne flytter med opgaverne. Om du skal skifte arbejdsgiver afhænger derfor af, om den opgave, som du arbejder med i dag, i fremtiden skal varetages et andet sted.

Hvis du er i tvivl om, hvorvidt den opgave, som du arbejder med, skal flyttes, kan du finde en oversigt over lovgivningen vedrørende kommunalreformen på Indenrigs- og Sundhedsministeriets hjemmeside.

## 2. Hvordan besluttes det, om jeg skal skifte arbejdsgiver?

Hvis dine opgaver flyttes inden for samme del af den offentlige sektor, f.eks. ved kommunesammenlægninger eller inden for staten, flytter du som udgangspunkt uden videre med dine opgaver.

Hvis dine opgaver flyttes til en anden del af den offentlige sektor, f.eks. fra amterne til kommunerne eller fra kommunerne til staten, skal din nuværende arbejdsgiver udarbejde et udkast til aftale med de(n) modtagende myndighed(er). Af aftaleudkastet skal blandt andet fremgå, hvilke medarbejdere der skal overføres, og hvilken del af den offentlige sektor medarbejderne overføres til.

Aftaleudkastet skal senest den 1. januar 2006 sendes til de(n) modtagende myndighed(er), og der skal inden den 1. april 2006 være indgået en aftale om fordelingen af medarbejderne.

Hvis din arbejdsgiver og de(n) modtagende myndighed(er) ikke kan blive enige inden for tidsfristen, forelægges spørgsmålet for et delingsråd, der inden 15. juni 2006 træffer beslutning om fordelingen af medarbejderne.

For skatte- og inddrivelsesområdet gælder andre datoer for de forskellige led i processen.

## 3. Kan jeg ønske, hvor jeg vil hen?

Hvis din opgave skal overføres til en anden del af den offentlige sektor, får du mulighed for at fremsætte ønske om, til hvilken myndighed du gerne vil overføres. Dine ønsker indgår, når din nuværende arbejdsgiver udarbejder aftaleudkastet om blandt andet fordeling af medarbejdere.

Inden aftaleudkastet gives til de(n) modtagende myndighed(er), får du mulighed for at komme med en udtalelse om den del af aftaleudkastet, der vedrører dig.

Den lokale proces vil være tilrettelagt sådan, at der så vidt muligt vil blive taget hensyn til dine ønsker.

#### **4. Får jeg lov at se aftaleudkastet?**

Aftaleudkastet er fortroligt, men du har adgang til at få at vide, om du er blandt de medarbejdere, der foreslås overført, ligesom du har ret til at få at vide, hvilken del af den offentlige sektor din arbejdsgiver har foreslået, at du skal overføres til.

#### **5. Hvornår får jeg besked?**

Din nuværende arbejdsgiver vil hurtigst muligt efter, at aftalen er indgået, oplyse dig om, til hvilken myndighed du skal overføres.

Du vil hurtigst muligt herefter af din nye arbejdsgiver blive orienteret om dit nye arbejdssted og så vidt muligt også om din kommende arbejdsfunktion.

#### **6. Hvornår skal jeg flytte?**

Kommunalreformen træder i kraft 1. januar 2007, bortset fra på skatte- og inddrivelsesområdet, hvor opgaven overføres til staten den 1. november 2005.

Selv om du formelt overføres på dette tidspunkt, kan en eventuel ændring af arbejdsstedet godt ske på et andet tidspunkt, f.eks. når lokaler er færdiggjort.

#### **7. Hvilken stilling skal jeg overtage?**

Som udgangspunkt flytter du med opgaven. For nogle vil der kun ske mindre forandringer i forhold til den nuværende stilling, mens andre vil opleve større ændringer.

Hvis der sker en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet ved overførslen til den nye arbejdsgiver, skal din arbejdsgiver varsle det over for dig, hvis du er overenskomstansat. Varslingen skal ske med dit opsigelsesvarsel og indebærer, at du kan betragte det som om, du er sagt op, men samtidig har fået tilbud om genansættelse på de nye vilkår. Det betyder, at du kan vælge, om du vil fratræde din stilling, eller om du vil påtage dig den tilbudte stilling på de nye vilkår.

Er du tjenestemand, kan du ikke betragte overgangen til ansættelse hos den nye arbejdsgiver som en forflyttelse. Du kan således ikke kræve dig afskediget med rådighedsløn eller pension som følge af selve overgangen.

Som tjenestemand har du pligt til at overtage en anden passende stilling inden for dit nye ansættelsesområde. Det er en konkret vurdering, om du har pligt til at overtage en anden stilling. I denne vurdering indgår bl.a., at ændringen sker som led i en generel reform af den offentlige sektor. Du kan være forpligtet til at overtage en anden passende stilling inden for dit nye ansættelsesområde, som du ikke ville have været forpligtet til at overtage inden for rammerne af dit hidtidige ansættelsesområde. Det gælder dog ikke, hvis forpligtelsen måtte være af særlig indgribende karakter for dig.

## 8. Hvor langt skal jeg flytte?

I vurderingen af, hvor langt du som overenskomstansat er forpligtet til at flytte arbejdssted, indgår blandt andet følgende forhold:

- Afstanden mellem din bopæl og dit nye arbejdssted
- Ændring af transporttid, transportmulighederne og udgifterne til transport

Er du tjenestemand kan spørgsmålet indgå i vurderingen af, om den anviste stilling i øvrigt er passende. Der kan ikke angives præcise retningslinier for forpligtelsen til at påtage sig en anden stilling, heller ikke i forhold til geografiske ændringer.

Der vil blive taget størst muligt hensyn til dine ønsker til fremtidigt arbejdssted.

## 9. Hvilke vilkår får jeg i min nye stilling?

Hvis du er overenskomstansat og overføres til en ny arbejdsgiver, omfattes du af virksomhedsoverdragelsesloven. Det betyder bl.a., at du i den løbende overenskomstperiode, dvs. indtil den 31. marts 2008, er sikret uændrede løn- og ansættelsesvilkår efter virksomhedsoverdragelseslovens regler.

Vilkårene efter overenskomstperiodens udløb aftales mellem overenskomstparterne. I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2005 er der for både det kommunale, det regionale og det statslige område fastsat nogle principper for håndteringen af lønvilkår efter dette tidspunkt.

Det følger heraf, at

- Hvis der sker en væsentlig stillingsændring som følge af reformen, kan en eventuel ændring af lønnen ske med gældende varsel, dog tidligst fra den 1. april 2008, og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.
- Hvis du i øvrigt ved overenskomstperiodens udløb har en højere løn end det sædvanlige lønniveau i institutionen for den pågældende stillingskategori, og lønnen af institutionen ønskes tilpasset lønniveauet for stillingskategorien, kan lønnen med gældende varsel fastfrys, indtil din løn svarer til lønniveauet for stillingskategorien.

Disse principper er ikke til hinder for, at I lokalt kan aftale bedre vilkår.

Er du tjenestemand, overgår du til ansættelse hos den nye arbejdsgiver på vilkår, der i øvrigt svarer til de hidtidige vilkår.

Du ansættes hos den nye arbejdsgiver i henhold til dennes tjenestemandsregler. Overflyttes du f.eks. til staten, ansættes du som statstjenestemand i henhold til tjenestemandslovgivningen.

Der vil ikke i perioden indtil 31. marts 2008 ske forringelser af dine løn- og ansættelsesvilkår som følge af overgangen.

De offentlige arbejdsgivere og personaleorganisationerne drøfter i øjeblikket den nærmere udmøntning af løn- og ansættelsesvilkår for ansatte omfattet af kommunalreformen.

## **10. Hvad gælder om ansættelsestryghed?**

Alle medarbejdere flytter som udgangspunkt med opgaverne over i den nye struktur. Der er behov for alle medarbejdere og deres kompetencer til fortsat at løse opgaverne. Målet er, at alle medarbejdere tilbydes gode udviklende arbejdspladser og med samme jobsikkerhed som i dag.

### **Vil du vide mere?**

Har du konkrete spørgsmål om kommunalreformen, skal du henvende dig til din nuværende arbejdsgiver.

Du vil kunne finde information om personalemæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen på Personalestyrelsens hjemmeside - [www.perst.dk](http://www.perst.dk) - hvor du også kan finde vejledninger om processen og personalejuraen. Informationen på hjemmesiden vil løbende blive opdateret.

Oplysninger om lovgivningen kan du finde på Indenrigs- og Sundhedsministeriets hjemmeside - [www.im.dk](http://www.im.dk).