

Orientering fra arbejdsgruppen om afklaring af ansættelsesvilkår nedsat i relation til strukturreformen

Indledning

De (amts)kommunale parter (inkl. H:S og FHS) indgik i august 2004 "Fælleserklæring om information, dialog, medinddragelse og tryghed i relation til strukturreformen".

I tilknytning hertil blev der nedsat to arbejdsgrupper: En arbejdsgruppe om etablering af tværgående midlertidige medbestemmelsesudvalg i strukturreformens overgangsfase og en arbejdsgruppe, der skal drøfte mulighederne for at få afklaret ansættelsesvilkårene i forbindelse med strukturreformen.

Dette brev indeholder en foreløbig afrapportering fra arbejdsgruppen om afklaring af ansættelsesvilkår.

Der er udarbejdet et "Kommissorium for arbejdsgruppe om afklaring af ansættelsesvilkår i forbindelse med strukturreformen". Det fremgår heraf, at arbejdsgruppen skal beskæftige sig med følgende emner:

1. Afklaring af generelle ansættelsesvilkår
2. Afklaring af lokale (forhånds)aftaler i en overgangsfase
3. Afklaring af øvrige lokale aftaler og kutymen
4. Afklaring af forhold omkring ansættelsesområder og ansættelsesbreve
5. Afklaring af forhold i forbindelse med særlige ansættelsesformer
6. Analyse af overgangstiltag.

Arbejdsgruppen har afgrænset sit arbejde til at vedrøre opgaveoverførsler mellem kommunerne/amterne/H:S/HUR/regionerne og kommunesammenlægninger.

Arbejdsgruppen har i første omgang foretaget en juridisk afklaring af 2 områder

- Virksomhedsoverdragelsesloven
- Ansættelsesområder og ansættelsesbreve

Arbejdsgruppens papirer er skrevet med henblik på de problemstillinger som forventes at være relevante i forbindelse med strukturreformen og er ikke tænkt som en generel juridisk fremstilling.

Virksomhedsoverdragelsesloven

./. Arbejdsgruppen har udarbejdet vedlagte notat om virksomhedsoverdragelsesloven i relation til strukturreformen. Formålet med notatet er at skabe et overblik over hovedkonsekvenserne af, at virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse ved strukturreformen. Notatet indeholder således ikke en udtømmende gennemgang af virksomhedsoverdragelsesloven.

Det fremgår blandt andet af notatet, at virksomhedsoverdragelsesloven sikrer, at medarbejderne bevarer deres individuelle rettigheder i henhold til kollektive overenskomster eller aftaler. Beskyttelsen af de individuelle rettigheder består indtil overenskomstperiodens udløb eller andet aftales.

Ansættelsesområder og ansættelsesbreve

Af udkast til lov om revision af den kommunale inddeling fremgår, at virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse på overenskomstsansatte. 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 overenskomstsansatte 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 overenskomstsansatte. 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.

./. På dette grundlag har parterne udarbejdet vedlagte notat om ”Ansættelsesområder og ansættelsesbreve i relation til den kommende strukturreform”.

Af notatet fremgår blandt andet, at

- Parterne er enige om, at der som led i et skifte i arbejdsgiverens identitet og/eller udvidelse af ansættelsesområdet består en forpligtelse til at udstede nye ansættelsesbreve eller give et tillæg til det eksisterende ansættelsesbrev. Dette gælder både i forhold til overenskomstsansatte og tjenestemænd. Af aftalen om ansættelsesbreve fremgår, at ændringen skriftligt skal meddeles den ansatte hurtigst muligt, dog senest én måned efter ændringen er trådt i kraft.
- 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, jf. i øvrigt overenskomstens bestemmelser om opsigelse.

- Ved ændring i arbejdsopgaverne og/eller ændring af arbejdsstedets beliggenhed er parterne endvidere enige om at anbefale, at den ansatte skal informeres/varsles i så god tid som muligt.
- Ved væsentlige vilkårsændringer 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. Den ansatte skal gives en rimelig frist til overvejelser, om den væsentlige vilkårsændring accepteres eller, om den ansatte betragter sig som opsagt. De kommunale og amtskommunale arbejdsgivere og KTO er enige om, at en måneds frist til at svare på, om man accepterer en varslet vilkårsændring som hovedregel er en rimelig frist. Har den ansatte et opsigelsesvarsel på en måned eller derunder, må fristen afpasses herefter.

Arbejdsgruppens videre arbejde i henhold til kommissoriet

Arbejdsgruppen fortsætter arbejdet med afklaring af emner i relation til kommissoriet. Arbejdsgruppen vil på et senere tidspunkt, når det vurderes relevant, udsende ny information om arbejdet med afklaring af ansættelsesvilkår i forbindelse med strukturreformen.

Kommissoriets punkt 2 (Afklaring af lokale (forhånds)aftaler i en overgangsfase), punkt 5 (Afklaring af forhold i forbindelse med særlige ansættelsesformer) og punkt 6 (Analyse af overgangstiltag) drøftes i forbindelse med OK-05.

Den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte (KTO)

For Amtsrådsforeningen

For FHS

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

For H:S