KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk
Bank konto: 0400-100-1002183

KL
Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

Att.: Flemming Heilberg

Sagsnr.: 428.108
HKB/HH
Direkte tlf.nr.: 3347 0624
1. juni 2006

Vedr.: KL's paradigmesamling for breve til ansatte, der overføres fra amter til kommuner

Ved e-mail af 10. maj 2006 modtog KTO fra KL et sæt paradigmer vedr. en række typetilfælde for overførsel fra amter til kommuner.

KL bemærkede i forbindelse med fremsendelsen, at paradigmerne ville blive offentliggjort den næstfølgende dag, for det tilfælde at KTO måtte have bemærkninger til disse.

KTO meddelte s.d. telefonisk, at KTO, henset til den meget korte frist, ikke ville fremkomme med bemærkninger forud for KL's offentliggørelse af paradigmesamlingen.

Uagtet paradigmesamlingen på nuværende tidspunkt er offentliggjort, finder KTO anledning at til fremkomme med udvalgte principielle bemærkninger til paradigmesamlingen. KTO vil derimod ikke kommentere mere specifikt på de enkelte paradigmer.

Ansættelsesområde

Formuleringerne i paradigmerne giver efter KTO's opfattelse anledning til tvivl om det fremtidige ansættelsesområde. Det er således efter KTO's opfattelse ikke ganske klart om formuleringen *"I forbindelse med kommunalreformen overføres du med virkning fra 1. januar 2007 til (xx kommune)"*, skal forstås som en meddelelse om nyt ansættelsesområde, samtidig med at der umiddelbart efter partshøres over den påtænkte ændring, fx af det konkrete arbejdssted (paradigme 3).

Usikkerheden omkring ansættelsesområdet og betydningen heraf er yderligere aktualiseret af et antal konkrete eksempler på breve til ansatte i Fyns Amt, som overføres til Odense Kommune. Fyns Amt har på vegne af Odense Kommune varslet en ændring af ansættelsesområdet som en væsentlig stillingsændring, uagtet at det konkrete ansættelsessted bevares uændret.

KTO skal i den forbindelse pege på referatet af 2. april 2002 om spørgsmål af generel og tværgående karakter vedrørende aftale- og overenskomstforhold for Bornholms Regionskommune. Det følger således af referatet, udarbejdet af KL, Amtsrådsforeningen, Bornholms Regionskommune og KTO, at *"Parterne er enige om, at der med de nye ansættelsesbreve sker en udvidelse af ansættelsesområdet til Bornholms Regionskommune, jf. i øvrigt sammenlægningsloven, men at de nye ansættelsesbreve ikke indebærer en aktuel forpligtelse til at gøre tjeneste et andet sted. Hvis dette måtte blive aktuelt, forholdes efter de almindelige arbejdsretlige og funktionærretlige regler, således at der alt efter den konkrete ændrings karakter gives et passende varsel – efter omstændighederne, hvis der er tale om en væsentlige vilkårsændring, svarende de pågældendes individuelle opsigelsesvarsel"*

KTO forudsætter, at KL fortsat er enig i ovenstående, og at dette udgangspunkt danner grundlag for vejledningen af kommunerne i forbindelse med kommunalreformen.

Partshøring, afgørelse og stillingtagen til tilbud om genansættelse ved væsentlig stillingsændring

Det er KTO's vurdering, at paradigmerne til breve til ansatte, der udsættes for væsentlige stillingsændringer er vanskeligt gennemskuelige og på visse punkter ikke korrekte.

KTO finder, at der skal være en adskillelse af partshøring, selve afgørelsen og krav om den ansattes stillingtagen til tilbuddet om fortsat ansættelse på ændrede vilkår.

Under *"Høringsfrist"* er i 2. afsnit anført: *"Du bedes samtidig oplyse, om du ønsker at tage imod tilbuddet om ansættelse på de ændrede vilkår."* Efter KTO's opfattelse kan der ikke i høringsfasen stilles krav om, at den ansatte tager stilling til, om hun vil acceptere vilkårsændringen, da kommunen endnu ikke har truffet beslutning om vilkårsændringen. Igen i afsnittet *"Efter høringen"* fremgår det: *"Hvis du tager imod tilbuddet om ansættelse på ændrede vilkår, vil du senere få et ansættelsesbrev."* Kommunen skal først have meddelt den ansatte sin afgørelse, som skal tage højde for det eventuelle høringssvar, som den ansatte måtte have afgivet, før den ansatte kan forventes at tage stilling til tilbuddet om fortsat, ændret ansættelse.

Det er herefter korrekt anført: *"Hvis ikke vi hører fra dig, må du regne med at vi træffer afgørelse på det foreliggende grundlag."* Derimod er det ikke korrekt, når det videre anføres: *"Vi går så ud fra, at du ikke ønsker at tage imod tilbuddet om ansættelse på ændrede vilkår"*. Det forudsættes her, at den ansatte ved at undlade at afgive et partshøringssvar, samtidig har meddelt sin stillingtagen til tilbuddet om genansættelse, stadig på et tidspunkt, hvor kommunen ikke har truffet afgørelse.

Det, der i paradigmet anføres som en *"Ekstra mulighed for at tage mod tilbudet om ansættelse"* er efter KTO's opfattelse den stillingtagen som den ansatte kan afkræves, når kommunen har truffet sin afgørelse – den er ikke ekstra. KTO skal i den forbindelse erindre om det fælles notat af 17. december 2004 om *"ansættelsesområder og ansættelsesbreve i relation til den kommende strukturreform"*. Det fremgår af dette fælles notat, at *"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"*.

Efter KTO's opfattelse kan den ansattes endelige stillingtagen til tilbuddet om ansættelse på ændrede vilkår først forventes og forlanges, når der foreligger en afgørelse, uagtet om pågældende har haft bemærkninger til den påtænkte vilkårsændring eller ej.

Væsentlig stillingsændring – forudsætning om konkrete begrundelser

KTO finder på baggrund af paradigmerne anledning til at præcisere, at der efter KTO's opfattelse er de samme krav til begrundelse, som i øvrigt finder anvendelse i forbindelse med afskedigelser, fx i forbindelse med besparelser. Dette gør sig tilsvarende gældende for så vidt angår de situationer, hvor afskedigelsen forudsætter tvingende årsager.

KTO erkender, at en paradigmesamling vanskeligt kan tage højde for konkrete og individuelle begrundelseskrav, men finder desuagtet, at paradigmerne i højere grad burde have forudsat en sådan udfyldning.

Det er afgørende, at brevene konkret tilpasses den enkelte ansattes situation. Det er således først efter denne tilpasning, at det er muligt at vurdere, hvorvidt det konkrete brev opfylder de krav, som ansættelsesretligt og forvaltningsretligt kan stilles.

Lønmæssig indplacering – væsentlig stillingsændring i form af ændrede arbejdsopgaver

I de relevante paradigmer vedrørende væsentlige stillingsændringer i form af ændrede arbejdsopgaver, fremgår det, at den ansatte så vidt muligt skal gøres bekendt med den lønmæssige indplacering.

Det giver KTO anledning til at bemærke, at i forbindelse med væsentlige stillingsændringer, har organisationerne på sædvanlig vis forhandlings- og aftaleret om lønvilkårene. Dette er senest præciseret i bemærkningen til § 6 i aftalen om løngaranti for medarbejdere omfattet af opgave- og strukturreformen.

Efter KTO's opfattelse bør organisationerne i disse tilfælde rådgive de ansatte til, på tilsvarende vis som i forbindelse med nyansættelser, alene at acceptere et tilbud om genansættelse på de på tidspunktet kendte vilkår under forudsætning af enten samtidig eller efterfølgende enighed om lønvilkårene i den nye stilling. Det er dog samtidig KTO's opfattelse, at uanset om den ansatte har taget forbehold, vil organisationerne have krav på, at der på sædvanlig vis optages forhandlinger om lønvilkårene.

KTO står naturligvis til rådighed for en drøftelse og uddybning af de fremførte synspunkter, såfremt KL måtte ønske det.

Kopi af dette brev vil blive udsendt til KTO's medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen

Jørgen Holst

Henrik Højrup Hansen