



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Til

KTO's medlemsorganisationer

Sagsnr.: 3279.13

SR

Direkte tlf.nr.: 3347 0616

30. april 2013

Vedr.: Tilsynsreformen på det sociale område

KTO har ved brev af 11. april 2013 orienteret om implementeringen af tilsynsreformen på det sociale område, herunder om afholdelsen af et møde mellem KL og KTO i forhold til den del af reformen, der vedrører overførsel af regionalt og kommunalt ansatte medarbejdere til ansættelse i en tilsynskommune pr. 1. januar 2014.

På mødet har KL og KTO bl.a. drøftet processen, og på baggrund af KTO's konkrete bemærkninger til KL's personalejuridiske guide om "Tilsynsreformen på det sociale område" har parterne drøftet en række af de juridiske problemstillinger, der er forbundet med overførsel af regionalt og kommunalt ansatte medarbejdere til ansættelse i en tilsynskommune.

Der er i øjeblikket ikke et overordnet og præcist billede af, hvor mange regionalt og kommunalt ansatte medarbejdere, som skal overgå til ansættelse i en tilsynskommune, men det drejer sig formentlig ikke - som oprindeligt antaget - om ca. 300 medarbejdere i alt. Det drejer sig muligvis om ca. 100-150 medarbejdere i alt, herunder er der muligvis tale om meget få regionalt ansatte - om nogen - der skal overgå til ansættelse i en tilsynskommune pr. 1. januar 2014. Det skal understreges, at antagelserne omkring antallet af medarbejdere for indeværende er behæftet med meget stor usikkerhed.

Vedrørende tilrettelæggelse af processen med overførsel af de medarbejdere, som skal overgå til ansættelse i tilsynskommunerne, er det generelt indtrykket at processerne er sat i gang lokalt og kører.

For så vidt angår de juridiske problemstillinger, der er forbundet med overførsel af medarbejdere til ansættelse i en tilsynskommune, drøftede KL og KTO på mødet blandt andet spørgsmål om geografisk flytning af tjenestestedet, og hvor meget medarbejderne i denne henseende må antages at være forpligtet til at tåle uden, at flytningen udgør en så væsentlig ændring af ansættelsesforholdet, at dette skal varsles med et varsel svarende til medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel og således at medarbejderen - hvis medarbejderen ikke ønsker at acceptere den væsentlige ændring af ansættelsesforholdet - kan vælge at stille sig som var medarbejderen blevet opsagt. KTO gav blandt andet udtryk for, at det er problematisk, at der i den personalejuridiske guide opstilles en generel antagelse om, at en medarbejder skal tåle en samlet øget transporttid på 30 minutter hver vej og en kilometerforøgelse på 35 km hver vej baseret på, at turen køres i bil. KL understregede i den

forbindelse, at der alene er tale om en opstilling af nogle vejledende grænser i guiden, som er baseret på KL's vurdering af den seneste retspraksis på området.

Vedrørende spørgsmålet om de overdragende kommunernes udvælgelse af medarbejdere, der skal overgå til ansættelse i en tilsynskommune, pegede KTO på, at den personalejuridiske guide efter KTO's opfattelse bør indeholde en henstilling om, at de overdragende kommuner i videst mulige omfang skal give tilbud om omplacering til de medarbejdere, som ikke frivilligt ønsker at overgå til ansættelse i en tilsynskommune. Det er KL's opfattelse, at det ikke tilkommer KL at henstille herom overfor de overdragende kommuner.

KTO pegede endvidere på, at det efter KTO's opfattelse er retssikkerhedsmæssigt betænkeligt, når det er angivet i de skabeloner til partshøringsbreve vedrørende væsentlige vilkårsændringer, som KL har udarbejdet i tilknytning til den personalejuridiske guide, at såfremt medarbejderen ikke reagerer på partshøringsbrevet, antages det uden videre, at medarbejderen ikke ønsker at acceptere den væsentlige vilkårsændring og derfor vil høre nærmere om vilkårene for dennes opsigelse. KL var ikke enig i KTO's opfattelse af, at der er retssikkerhedsmæssige betænkeligheder forbundet hermed.

KTO har i forhold til den personalejuridiske guide taget forbehold for eventuelt at vende tilbage med yderligere over for KL.

KL tilkendegav afslutningsvist, at man ikke er indstillet på at indgå en generel aftale med KTO om løn- og ansættelsesvilkårene for regionalt ansatte medarbejdere, der overgår til ansættelse i en tilsynskommune, blandt andet med henvisning til, at der i givet fald er tale om få medarbejdere.

Der er ikke p.t. aftalt flere møder med KL om tilsynsreformen.

Eventuelle spørgsmål vedrørende ovenstående kan rettes til Susanne Rehm, tlf.nr. 3347 0616.

Med venlig hilsen

Helle Basse

Susanne Rehm