



Revideret
udgave
januar
2006



Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Løn- og ansættelsesvilkår ved
kommunalreformen

– hvad gælder?

Pjecen er udarbejdet af KTO's juridiske gruppe:

Lone Amstrup, SL
Lene Kastaniegaard, HK/Kommunal
Ettie Trier Petersen, FOA
Helle Sønderkov Sørensen, 3F,
Michael Berner, BUPL (Lars Feldt Andersen, BUPL, indtil september 2005)
Peter Cort Knudsen, LC
Ole Prasz, FTF-K
Niels Mosegaard, AC (Susanne Rehm, AC, indtil december 2005)
Henrik Højrup Hansen, KTO
Helle Krogh Basse, KTO

Redaktionen er afsluttet den 27. januar 2006.

KTO
Løngangstræde 25, 1
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



Indholdsfortegnelse

Forord	4
1. Kort om kommunalreformen	5
To typer af ændringer	5
Hovedprincipperne for de ansattes vilkår	6
Opgaveoverførsler	6
Kommunesammenlægninger	7
Kommunedelinger	7
Forpligtende kommunale samarbejder	8
Kommunale fællesskaber	8
2. Proceduren for ansattes overgang til en ny myndighed	9
Spørgsmål 1: Hvornår får den ansatte endelig besked om den nye arbejdsgiver?	9
Spørgsmål 2: Bliver den ansatte hørt om ønsker forud for opgaveoverførslen?	11
Spørgsmål 3: Hvilke rettigheder og pligter har tillidsrepræsentanten m.v. i forbindelse med aftaleudkast om opgaveoverførsler?	12
3. Løn- og ansættelsesvilkår i forbindelse med og efter overgangen	13
Spørgsmål 4: Har en overenskomstansat pligt til at skifte til en ny arbejdsgiver?	13
Spørgsmål 5: Er en ansat beskyttet mod afskedigelse?	14
Spørgsmål 6: Skal der udstedes et nyt ansættelsesbrev?	16
Spørgsmål 7: Hvad sker der med overenskomstansattes løn- og ansættelsesvilkår?	16
Spørgsmål 8: Hvilke rettigheder gælder for overenskomstansatte ved ændring i arbejdsopgaverne og ændring af arbejdsstedets beliggenhed?	19
Spørgsmål 9: Er en tjenestemand forpligtet til at overgå til ansættelse i en ny kommune/region/staten?	21
Spørgsmål 10: Hvad sker der med tjenstemandens løn - og ansættelsesvilkår?	22
4. Aftaler om midlertidige bestemmelser	24
Løngaranti	24
Seniorpolitik	24
Kompetenceudvikling	25
Konstitution og åremålsansættelse.	25
TR	26
MTSU	26

Forord

KTO har besluttet at revidere pjecen ”Løn- og ansættelsesvilkår ved en kommunalreform – hvad gælder?”, som blev udsendt i juni 2004.

Pjecen er revideret, dels fordi Folketinget i juni 2005 har vedtaget lovgivningen om kommunalreformen, som på nogle områder giver en større klarhed over medarbejdernes vilkår, dels fordi KTO sammen med KL og Amtsrådsforeningen har indgået aftaler m.v. om en række emner af betydning for de ansattes vilkår i forbindelse med kommunalreformen.

KTO vil løbende vurdere behovet for at opdatere pjecen.

Pjecens formål er at give primært tillidsrepræsentanter og ansatte i organisationerne et overblik over de væsentligste løn- og ansættelsesvilkår, som gælder i forbindelse med kommunalreformen. Men det er tilstræbt, at pjecen kan læses af alle, der berøres af eller er involveret i arbejdet med kommunalreformen.

Pjecen er opdelt i fire afsnit:

1. Kort om kommunalreformen
2. Proceduren for ansattes overgang til en ny myndighed
3. Løn- og ansættelsesvilkårene i forbindelse med og efter selve overgangen.
4. Aftaler om midlertidige bestemmelser, fx i relation til åremålsansættelse og seniorpolitik.

Afsnit 1 indeholder en kort fremstilling af de ændringer, som kommunalreformen medfører, og som berører de ansatte.

Afsnit 2 og 3 indeholder svar på de oftest stillede spørgsmål om de ansattes vilkår ved kommunalreformen. Afsnit 2 har fokus på den procedure, der fører frem til beslutningen om en ansats overgang fra en myndighed til en anden. Afsnit 3 har fokus på løn- og ansættelsesvilkårene.

Afsnit 4 indeholder en oversigt over en række midlertidige bestemmelser i aftaler m.v., som de centrale parter har aftalt, blandt andet i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2005.

Der sondres i pjecen mellem opgaveoverførsler og kommunesammenlægninger. Det er vigtigt at være opmærksom på dette, da sondringen har betydning for de ansattes vilkår.

Opgaveoverførsler mellem kommunerne og staten omtales kun i begrænset omfang i pjecen. Det skyldes, at der den 21. december 2005 er indgået en særskilt aftale om ansættelsesvilkår for ansatte, der overgår til ansættelse i staten m.v. i forbindelse med kommunalreformen.

Der forventes primo 2006 igangsat drøftelser mellem KL og KTO om vilkårene for overgang fra statslig ansættelse til kommunal ansættelse. Der forventes ligeledes primo 2006 igangsat drøftelser mellem KL og KTO om vilkår for overgang fra amtslig ansættelse til kommunal ansættelse.

Pjecen kan tillige hentes på KTO's hjemmeside www.KTO.dk. På KTO's hjemmeside er der oprettet et særligt emne om kommunalreformen, hvor der kan læses mere om KTO's arbejde i forbindelse med kommunalreformen. De aftaler m.v., som der refereres til i teksten, kan også findes på hjemmesiden.

En række organisationer har på deres hjemmesider oprettet særlige temaer om kommunalreformen, som løbende opdateres. Her kan der findes flere oplysninger om de emner, som behandles i pjecen. På KTO's hjemmeside om kommunalreformen kan der findes links til organisationernes hjemmesider.

1. Kort om kommunalreformen



To typer af ændringer

Kommunalreformen betyder, at flertallet af de (amts)kommunalt ansatte vil få en ny arbejdsgiver og måske også få ændret arbejdssted og/eller arbejdsopgaver.

Kommunalreformen indebærer i hovedtræk to typer af ændringer, som berører de ansatte.

- Opgaveoverførsler mellem myndigheder.
- Kommunesammenlægninger.

Nedlæggelsen af amterne og dannelsen af regioner er i denne sammenhæng en opgaveoverførsel.

Nedenfor følger en kort omtale af hovedindholdet i opgaveoverførsler og kommunesammenlægninger.

Enkelte eksisterende kommuner bliver delt i forbindelse med kommunesammenlægningerne. Syv kommuner har fået tilladelse til at fortsætte mod, at de indgår et forpligtende kommunalt samarbejde. Kommunalreformen kan endvidere have betydning for eksisterende kommunale fællesskaber – også kaldet § 60-fællesskaber.

Kommunedelinger, forpligtende kommunale samarbejder og kommunale fællesskaber omtales også nedenfor. Det fremgår af denne omtale, at principperne for de ansattes vilkår enten følger vilkårene ved opgaveoverførsler og/eller kommunesammenlægninger.

Hovedprincipperne for de ansattes vilkår

Kommunalreformen bygger på et princip om, at de ansatte følger opgaven.

For både opgaveoverførslerne og kommunesammenlægningerne er hovedprincipperne for de ansatte, at

- Virksomhedsoverdragelsesloven gælder for alle overenskomstansatte, ansatte i henhold til individuel aftale og reglementsansatte.
- Der er fastsat særlige vilkår for tjenestemænds overgang.

For opgaveoverførsler gælder en særskilt procedure for information til den ansatte om hvilken myndighed, der sker overførsel til.



Opgaveoverførsler

Kommunalreformen medfører, at en række opgaver flyttes fra én offentlig myndighed til en anden offentlig myndighed. Konkret flyttes der opgaver mellem følgende myndigheder:

- Fra amter til kommuner.
- Fra amter til regioner.
- Fra amter til staten.
- Fra kommuner til staten.
- Fra staten til kommuner.

Nedlæggelsen af amterne betyder, at amternes opgaver skal overtages af henholdsvis kommunerne, de 5 nye regioner og staten. Fx skal en del af miljøopgaverne fremover løses i kommunerne, mens de nye regioner - udover ansvaret for sygehusvæsenet - blandt andet som udgangspunkt får ansvaret for at drive og udvikle en række institutioner for udsatte grupper og mennesker med særlige behov. Det drejer sig blandt andet om det sociale område, socialpsykiatrien og en del af specialundervisningen. De (amts)kommunale gymnasieskoler, studenter- og hf-kurser og VUC overgår til at blive statsligt selvejende institutioner.

Rammerne for personalets vilkår i forbindelse med opgaveoverførsler fremgår af procedureloven. Procedureloven bestemmer hvordan og med hvilke frister, opgaveoverførsler sker.

Overførsel af opgaver sker som hovedregel pr. 1. januar 2007.

PROCEDURELOVEN

Lov nr. 539 af 24. juni 2005 om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen.

Loven indeholder de generelle regler for overførsel af aktiver og passiver, rettigheder og pligter samt ansatte i forbindelse med de opgaveoverførsler, der sker som følge af kommunalreformen den 1. januar 2007.

Der er i oktober 2005 udstedt en bekendtgørelse til procedureloven, som indeholder en detaljeret beskrivelse af blandt andet processen med overførsel af personale fra én myndighed til en anden (bekendtgørelse nr. 877 af 16. september 2005 om fordeling af aktiver og passiver, rettigheder og pligter og ansatte som følge af opgaveflytninger den 1. januar 2007 i forbindelse med kommunalreformen).

Aftaleudkast

Den myndighed, som skal afgive en opgave, skal udarbejde et udkast til en aftale om overførsel af opgaven. Det følger af procedureloven. Aftaleudkastet skal også indeholde et forslag til hvilke medarbejdere, som skal flytte med opgaven. Aftaleudkastet skulle senest den 1. januar 2006 være præsenteret for den myndighed, som opgaven skal overføres til.

Aftaleudkastene er fortrolige. Der er dog fastsat en række undtagelser hertil, som betyder, at den ansatte, tillidsrepræsentanten og SU/MED kan blive inddraget i processen. Læs mere herom under afsnit 2.

Hvis de to myndigheder ikke senest den 1. april 2006 har indgået en aftale, overgår spørgsmålet om vilkårene for opgavens overførsel til et delingsråd.





DELINGSRÅD

Der er oprettet 5 delingsråd i forbindelse med kommunalreformen. Hver delingsråd dækker et geografisk område svarende til de 5 kommende regioner, fx er der et delingsråd for Nordjyllands og Viborgs amter.

Delingsrådene fungerer fra den 1. januar 2006 til den 31. december 2006. Delingsrådene fungerer som mægler i forhandlingerne om vilkårene for overførsel af en opgave. Hvis mæglingen ikke fører til, at den modtagende og afgivende myndighed bliver enige om vilkårene, kan delingsrådet i sidste instans træffe en bindende afgørelse.

Delingsrådet består som udgangspunkt af 3 personer. Formanden udpeges af indenrigs- og sundhedsministeren. KL og Amtsrådsforeningen indstiller hver to medlemmer. Hvis der er tale om opgaveoverførsler til/fra staten indstiller finansministeren tillige et medlem. Der er ingen lønmodtagerrepræsentanter i delingsrådene.

Der er udstedt en bekendtgørelse om delingsrådenes virksomhed (bekendtgørelse nr. 1457 af 19. december 2005).

Forberedelsesudvalg i regionerne

Pr. 1. januar 2006 er der nedsat et forberedelsesudvalg for den nye region. Forberedelsesudvalget er valgt ved kommunalvalget den 15. november 2005. Forberedelsesudvalget skal fungere frem til den 31. december 2006 og har til opgave at forberede dannelsen af den nye region, herunder at indgå aftale om overførsel af ansatte. Pr. 1. januar 2007 bliver forberedelsesudvalget til regionsrådet i den nye region.

Kommune-sammenlægninger

Kommunalreformen indebærer, at en række kommuner lægges sammen til nye kommuner. Antallet af kommuner falder fra det nuværende 269 til 98. 66 af de 98 nye kommuner er resultatet af kommunesammenlægninger. Det vil sige, at 32 nuværende kommuner videreføres som selvstændige kommuner.

Rammerne for personalets vilkår i forbindelse med kommunesammenlægninger fremgår af kommuneinddelingsloven.

Sammenlægning af kommuner til en ny kommune sker pr. 1. januar 2007.

KOMMUNEINDELINGS-LOVEN

Lov nr. 540 af 24. juni 2005 om revision af den kommunale inddeling.

Loven indeholder de generelle regler for kommunernes sammenlægninger til nye kommuner, blandt andet om sammenlægningsudvalgenes kompetencer og vilkårene for de ansattes overgang til ansættelse i den nye, sammenlagte kommune.

Sammenlægningsudvalg

Pr. 1. januar 2006 er der nedsat et sammenlægningsudvalg for den nye kommune. Sammenlægningsudvalget er valgt ved kommunalvalget den 15. november 2005. Sammenlægningsudvalget skal fungere frem til den 31. december 2006 og har til opgave at forberede sammenlægningen af flere kommuner til én kommune. Pr. 1. januar 2007 bliver sammenlægningsudvalget til kommunalbestyrelse i den nye sammenlagte kommune.

I 2006 er det fortsat de eksisterende kommuner, der har kompetencen til at ansætte og afskedige personale i kommunerne. Alle kommunalt ansatte pr. 31. december 2006 overgår til ansættelse i den nye kommune pr. 1. januar 2007. Det følger af kommuneinddelingsloven.

Sammenlægningsudvalget har i 2006 kompetence til i forbindelse med indretningen af den nye kommunes administration at træffe beslutning om ansættelse eller afskedigelse af personale i den nye kommune med virkning fra den 1. januar 2007 eller senere.

Sammenlægningsudvalget har endvidere kompetence til i 2006 at ansætte personale, som skal bistå sammenlægningsudvalget med etableringen af den nye kommune.

Kommunedelinger

Nogle kommuner bliver delt i forbindelse med en kommunesammenlægning. Fx bliver Sønderhald Kommune delt, således at en del indgår i den nye Randers Kommune og en del indgår i Norddjurs Kommune.



Proceduren for delingen svarer til proceduren ved opgaveoverførsler. Det vil fx sige, at kommunen, som skal deles, skal udarbejde et udkast til en aftale, som skal fremlægges for de modtagende, nye kommuner. Kan der ikke opnås enighed om en aftale, træder delingsrådet i funktion.

De ansattes rettigheder i delingsprocessen er identiske med rettighederne ved en opgaveoverførsel. Det vil fx sige, at den ansatte skal høres, inden aftaleudkastet forelægges for de modtagende nye kommuner. Læs mere under afsnit 2.

Vilkårene for den ansattes overgang fra den delte kommune til en ny sammenlagt kommune svarer til vilkårene ved en kommunesammenlægning.

De nærmere betingelser for fordeling af ansatte ved deling af en kommune fremgår af bekendtgørelse nr. 868 af 16. september 2005 om deling af kommuner.

Forpligtende kommunale samarbejder

Et begrænset antal kommuner med under 20.000 indbyggere har fået tilladelse til at fortsætte som selvstændige kommuner. Det er dog en betingelse, at der indgås en aftale om forpligtende samarbejder på nogle nærmere angivne opgaveområder, fx beskæftigelsescentre og en række opgaver vedrørende ydelse af hjælp efter lov om social service.

Ansatte i en kommune, som har aftalt et forpligtende samarbejde med en anden kommune, overgår til ansættelse i den kommune, som skal udføre opgaven. Proceduren herfor er den samme som ved opgaveoverførsler. Vilkårene i forbindelse med og efter overgangen svarer til vilkårene ved en kommunesammenlægning.

KOMMUNER I FORPLIGTENDE SAMARBEJDE

Der er 4 kommuner, som er omfattet af pligten til kommunalt samarbejde. Det drejer sig henholdsvis om Dragør Kommune og Tårnby Kommune og Ishøj Kommune og Vallensbæk Kommune.

Endvidere er 5 ø-kommuner godkendt efter bestemmelsen om forpligtende kommunale samarbejder. Ø-kommunerne på Ærø, Langeland, Samsø, Læsø og Fanø er godkendt efter bestemmelsen om forpligtende kommunale samarbejder med nærmere navngivne kommuner.

Kommunale fællesskaber

Grundlaget for kommunale fællesskaber, som udelukkende har deltagelse af kommuner, der lægges sammen til en ny kommune, bortfalder ved sammenlægningen den 1. januar 2007. Kommunale fællesskaber er fx oprettet inden for forsyningsområdet. Sammenlægningsudvalget i den nye kommune skal derfor træffe beslutning om det kommunale fællesskabs ophør. Det følger af kommuneinddelingsloven. Kommuneinddelingsloven fastslår videre, at de ansatte overføres til ansættelse i den nye sammenlagte kommune på samme vilkår, som gælder ved kommunesammenlægninger.

Kommunalreformen kan også medføre, at eksisterende kommunale fællesskaber ønskes opløst som følge af en kommunesammenlægning eller opgaveoverførsel. Det gælder kommunale fællesskaber,

som er indgået mellem flere myndigheder end de, der lægges sammen. Vilkårene for en evt. opløsning følger bestemmelserne i vedtægterne for det kommunale fællesskab. Såfremt vedtægterne ikke indeholder bestemmelser herom, skal vilkårene aftales mellem de deltagende kommuner. Vilkårene skal godkendes af tilsynsmyndigheden.

Kommunalreformen medfører endelig også, at opgaver, som hidtil er udført i kommunale fællesskaber, overføres til en ny myndighed. Det er fx tilfældet med de nuværende trafikskaber, der er kommunale fællesskaber, hvis opgaver overføres til nye trafikskaber, der er oprettet i medfør af lov om trafikskaber. De ansattes overgang fra et kommunalt fællesskab til en anden myndighed svarer til proceduren og vilkårene ved en opgaveoverførsel.

2. Proceduren for ansattes overgang til en ny myndighed

Spørgsmål 1:

Hvornår får den ansatte endelig besked om den nye arbejdsgiver?

Svaret afhænger af, om der er tale om en opgaveoverførsel eller en kommunesammenlægning. Der gælder det samme uanset, om man er overenskomstansat eller tjenestemand.

Opgaveoverførsel

Det seneste tidspunkt for endelig besked om den nye arbejdsgiver er umiddelbart efter den 15. juni 2006. Men den ansatte kan få endelig besked på et hvilket som helst tidspunkt i perioden indtil da. Tidspunktet for besked om den nye arbejdsgiver afhænger af, om der mellem den modtagende og afgivende myndighed indgås en aftale, vedtages et mæglingforslag i delingsrådet, eller delingsrådet skal

træffe en beslutning, jf. ovenfor under afsnit 1.

Den afgivende myndighed har senest den 1. januar 2006 fremsendt et aftaleudkast til den modtagende myndighed.

Hvis den afgivende og modtagende myndighed ikke senest den 1. april 2006 har indgået en aftale om overførsel af opgaven, træder delingsrådet i funktion. Hvis delingsrådet som sidste udvej skal træffe en beslutning, skal beslutningen træffes senest den 15. juni 2006. Dette er derfor det seneste tidspunkt for endelig stillingtagen til, hvilken ny myndighed, den ansatte skal overføres til.

TIDSPLAN FOR INDGÅELSE AF AFTALE M.V.

1. januar 2006

Seneste frist for afgivende myndigheds fremsendelse af aftaleudkast til modtagende myndighed

1. april 2006

Delingsråd træder i funktion hvis ej aftale

15. juni 2006

Frist for delingsrådets beslutning





Den ansatte har krav på at få skriftlig information om, hvilken myndighed overførslen sker til. Den skriftlige information skal gives hurtigst muligt efter, at der er taget endelig stilling til overførslen.

Det er den nuværende arbejdsgiver, der skal informere om, hvem der er den nye ansættelsesmyndighed pr. 1. januar 2007.

Den ansatte har i henhold til procedureloven i første omgang alene krav på at blive informeret om hvilken arbejdsgiver, der sker overførsel til. Den ansatte har ikke krav på, at der samtidigt gives information om det nye arbejdssted eller arbejdsopgaver.

Men den nye arbejdsgiver skal så hurtigt som muligt give besked om det nye arbejdssted og arbejdsopgaver.

Hvis opgaverne overføres til staten eller til en statslig selvejende institution, vil den ansatte i første omgang modtage besked om, at vedkommende er overført til staten/selvejende institution. Det skyldes, at procedureloven fastslår, at staten i relation til opgaveoverførsler til staten betragtes som én samlet myndighed.

BESKED OM NYT ARBEJDSSTED/ARBEJDSOPGAVER

Hvis der fx sker overførsel til

- En sammenlagt kommune, er det sammenlægningsudvalget, der skal give information om det nye arbejdssted/arbejdsopgaver.
- En region, er det forberedelsesudvalget, der skal give informationen.
- Staten, er det den nye ansættelsesmyndighed, der skal give informationen

Hvis det nye arbejdssted og/eller ændring i arbejdsopgaverne betyder, at der sker væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene, skal dette varsles i henhold til de almindelige arbejdsretlige og funktionærretlige regler. Læs mere under spørgsmål 8 (overenskomstansatte) og spørgsmål 9 (tjenestemænd).

Kommunesammenlægning

Ansatte i kommuner, der sammenlægges, overgår pr. 1. januar 2007 til ansættelse i den nye sammenlagte kommune. Det vil sige, at alle kommunalt ansatte pr. 31. december 2006 overføres til ansættelse den 1. januar 2007 i den nye kommune. Det er en følge af lovgrundlaget for kommunalreformen.

Ved dannelsen af Bornholms Regionskommune i 2003 udsendte regionskommunen nye ansættelsesbreve til overenskomstansatte og tjenestemænd, hvori ansættelsesområdet med et varsel på 6 måneder blev udvidet til at omfatte hele Bornholms Regionskommune.

KTO forventer, at en lignende fremgangsmåde i relation til ansættelsesområdet vil blive fulgt i forbindelse med kommunalreformen.

Meddelelsen om overgang til ansættelsen i den nye sammenlagte kommune indebærer ikke i sig selv en forpligtelse til at få ændret arbejdssted og/eller arbejdsopgaver. Sådanne eventuelle ændringer skal varsles efter de almindelige arbejdsretlige og funktionærretlige regler. Det betyder, at der alt efter den konkrete ændrings karakter gives et passende varsel. Hvis der er tale om en væsentlig vilkårsændring har den ansatte krav på at få ændringen varslet med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel. Læs mere under spørgsmål 8 (overenskomstansatte) og spørgsmål 9 (tjenestemænd).



Spørgsmål 2: Bliver den ansatte hørt om ønsker forud for opgaveoverførslen?

Opgaveoverførsler

Den ansatte har krav på, at der så vidt muligt tages hensyn til ønsker med hensyn til arbejdssted og opgaver hos den nye arbejdsgiver. Dette er tilkendegivet i forbindelse med procedurelovens behandling i Folketinget.

Den ansatte har i forbindelse med beslutningen om overførsel fra én myndighed til en anden en række rettigheder i medfør af lovgrundlaget. Den ansatte har blandt andet krav på at blive hørt samt at få en efterfølgende begrundelse for beslutningen om overførsel til en anden myndighed.

Partshøring og begrundelse i forbindelse med overgang til en anden myndighed sker efter regler, der langt hen ad vejen svarer til bestemmelseerne i forvaltningsloven.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at aftaleudkast og mæglingforslag i sin helhed er fortrolige. Fortroligheden gælder indtil, der er indgået en aftale, mæglingforslaget er vedtaget, eller delingsrådet har truffet en beslutning om overførslen. Den ansatte har alene krav på at få de oplysninger i aftaleudkastet, mæglingforslaget m.v., som omhandler den pågældende.

DEN ANSATTES RETTIGHEDER ER I HOVEDTRÆK:

Forud for den nuværende arbejdsgivers fremlæggelse af et aftaleudkast for den myndighed, som overtager opgaven

- Den nuværende arbejdsgiver skal på et passende tidspunkt inden udarbejdelsen af forslag til fordeling af ansatte indhente oplysninger om den ansattes ønsker til placering m.v.
- Den nuværende arbejdsgiver skal høre den ansatte om aftaleudkastet. Høringen skal ske inden, aftaleudkastet fremlægges for den modtagende myndighed, og den ansatte skal have lejlighed til at komme med en udtalelse. Den nuværende arbejdsgiver kan fastsætte en rimelig frist for afgivelse af udtalelsen.

Der er to undtagelser til den ansattes ret til at blive hørt. Retten til at blive hørt gælder ikke, hvis

- Dette vil betyde, at fristen den 1. januar 2006 for myndighedens fremlæggelse af aftaleudkast ikke kan overholdes.
- Den ansatte ikke har krav på efterfølgende aktindsigt i de oplysninger, der skal høres om. KTO har ikke p.t. et konkret eksempel på, hvornår dette er tilfældet.

Hvis den ansattes høringssvar ikke imødekommes fuldt ud, har arbejdsgiveren pligt til, at den ansattes oplysninger i høringssvaret ledsager aftaleudkastet.

Amtsrådsforeningen har tilkendegivet, at såfremt den ansatte klart er omfattet af opgaveoverførslen mellem amt og region, vil amterne ofte foretage forespørgsel om prioritering og høring i én arbejdsgang.

Undervejs i forhandlingerne om en aftale eller ved delingsrådets behandling

- Den nuværende arbejdsgiver har mulighed for, men ikke pligt til at høre den ansatte, hvis der sker ændringer i aftaleudkastet. Men arbejdsgiveren har pligt til at orientere tillidsrepræsentanten, jf. spørgsmål 3.

Efter aftaleindgåelse, vedtagelse af mæglingforslag eller delingsrådets beslutning

- Den ansatte har ret til at få en skriftlig begrundelse for beslutningen om den ansattes overførsel til anden myndighed. Det er den nuværende arbejdsgiver, der skal komme med begrundelsen. Der gælder en frist for at anmode om en begrundelse. Den ansatte skal anmode herom inden 14 dage fra det tidspunkt, hvor den ansatte skriftligt har modtaget besked om, til hvilken myndighed den ansatte overføres til.
- Den ansatte har ret til aktindsigt i oplysningerne om fordelingen af den ansatte.



Spørgsmål 3:

Hvilke rettigheder og pligter har tillidsrepræsentanten m.v. i forbindelse med aftaleudkast om opgaveoverførsler?

Repræsentanter for de ansatte har en række rettigheder og pligter i forbindelse med aftaleudkast om opgaveoverførsler. Det følger af procedureloven. Som hovedregel vil det være tillidsrepræsentanten, men hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan det også være andre repræsentanter for de ansatte.

Tillidsrepræsentanten har ret til at videregive oplysninger om fordelingen af en ansat til den ansatte, som oplysningen vedrører. Det gælder, selv om drøftelserne om indgåelse af en aftale er fortrolige.

Tillidsrepræsentanten hos den afgivende myndighed har krav på at blive orienteret om aftaleudkastets indhold om overførsel af ansatte forud for forelæggelsen for den modtagende myndighed.

Tillidsrepræsentanten hos både den afgivende og modtagende myndighed har endvidere krav på at blive orienteret om det aftaleudkast, som er forelagt for den modtagende myndighed. Tillidsrepræsentanten skal endvidere orienteres om forløbet af forhandlingerne mellem den afgivende og modtagende myndighed. Hvis drøftelserne overgår til behandling i et delingsråd, skal tillidsrepræsentanten ligeledes orienteres herom. Tillidsrepræsentanten skal endvidere så hurtigt som muligt orienteres, hvis der indgås en aftale/vedtages et mæglingsforslag/delingsrådet træffer en beslutning.

Tillidsrepræsentanten er pålagt tavshedspligt om orienteringen. Tillidsrepræsentanten kan dog, som nævnt ovenfor, altid videregive oplysninger om overførslen af en ansat, til den, som oplysningen vedrører.



3. Løn- og ansættelsesvilkår i forbindelse med og efter overgangen

Spørgsmål 4:

Har en overenskomstansat pligt til at skifte til en ny arbejdsgiver?

En overenskomstansat har som udgangspunkt pligt til at skifte til en ny arbejdsgiver og få et nyt ansættelsesområde. Det gælder både ved opgaveoverførsler og kommunesammenlægninger.

Men hvis arbejdsgiveren ønsker at foretage andre ændringer i ansættelsesvilkårene, skal arbejdsgiveren varsle dette efter de almindelige arbejdsretlige regler. Det kan fx være tilfældet, hvis den ansatte

skal skifte arbejdssted eller varetage andre arbejdsopgaver. Se mere om dette under spørgsmål 8 (overenskomstansatte). Tjenestemændenes vilkår er nærmere beskrevet under spørgsmål 9.





Spørgsmål 5: Er en ansat beskyttet mod afskedigelse?

Virksomhedsoverdragelsesloven

Både ved opgaveoverførsler og kommunesammenlægninger gælder virksomhedsoverdragelsesloven. Det følger blandt andet af lovgivningen om kommunalreformen.

Virksomhedsoverdragelsesloven 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. Virksomhedsoverdragelsesloven sikrer, at alle ansatte i amter og kommuner overgår til ansættelse hos en ny myndighed den 1. januar 2007. Virksomhedsoverdragelsesloven indeholder derimod ingen garanti for, at den ansatte er sikret fortsat ansættelse.

Den nye arbejdsgiver har samme adgang til at foretage en saglig afskedigelse, som den hidtidige arbejdsgiver havde. Hvis 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. Arbejdsgiveren skal bevise, at afskedigelsen skyldes sådanne ændringer, og i øvrigt er sagligt begrundet.

Tryghed i ansættelsen

KTO og KTO's medlemsorganisationer har derfor presset på for at få en ansættelsesgaranti ind i lovgivningen om kommunalreformen, fx en jobsikkerhed for den enkelte i 2 år. Dette er desværre ikke lykkedes.

I forskellige sammenhænge er der dog indgået politiske aftaler om tryghed for de ansatte i forbindelse med kommunalreformen, jf. nedenfor.

Fælleserklæring om tryghed

De (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO har indgået en fælleserklæring om tryghed. Fælleserklæringen blev indgået i forbindelse med aftale- og overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2005. Fælleserklæringen indeholder blandt andet en anbefaling om, at naturlig afgang i videst muligt omfang anvendes i det omfang kommuner og regioner kommer i en situation, som nødvendiggør personaletilpasninger. Naturlig afgang betyder, at der ved stillingsledighed ikke nødvendigvis sker genbesættelse af stillinger.

DE CENTRALE PARTERS FÆLLESERKLÆRING OM TRYGHED

"Parterne er enige om at anbefale, at der i kommuner og amter/regioner aktivt arbejdes med at sikre, at gennemførelsen af kommunalreformen foregår på en måde, der er medvirkende til at skabe tryghed, ligesom det anbefales, at det sikres, at processen foregår på en måde, der er åben og tillidsfuld.

Parterne er i den forbindelse opmærksomme på, at Regeringen lægger afgørende vægt på tryghed for de ansatte, og at alle medarbejdere følger med opgaverne over i den nye struktur.

Såfremt situationen for kommuner/amter/regioner nødvendiggør personaletilpasninger, anbefaler parterne, at naturlig afgang i videst muligt omfang indgår i løsningen af disse.

Parterne skal endvidere henvise til fælleserklæring af 11. august 2004 om information, dialog, medinddragelse og tryghed i relation til strukturreformen."



Tryghedsskabende foranstaltninger

Ultimo maj 2005 indgik regeringen en aftale med Socialdemokraterne og Det Radikale Venstre om tryghed i forbindelse med kommunalreformen. Aftalen indeholder blandt andet en anbefaling om, at kommunerne og regionerne tager initiativ til, at der i MED-udvalgsregi aftales retningslinjer for tryghedsskabende foranstaltninger i forbindelse med eventuelle personaletilpasninger.

KTO har som opfølgning på disse to aftaler i juni 2005 skrevet til samtlige borgmestre m.v. og opfordret til, at der allerede nu indgås lokale tryghedsaftaler/afgives en politisk tryghedserklæring.

Status var den 1. november 2005, at ca. 42% af landets nuværende kommuner har indgået en tryghedsaftale eller afgivet en tryghedsudmelding, og at yderligere ca. 23% har tilkendegivet, at de er godt i gang med drøftelserne herom.

Til orientering kan det oplyses, at KL's bestyrelse i august 2005 besluttede, at det nu indgår i KL's rådgivning af kommunerne, at tryghedsskabende foranstaltninger for de ansatte er et anliggende, der bør forberedes lokalt, således at de enkelte sammenlægningsudvalg kan forholde sig til dette straks i 2006. Det fremgår af KL's politiske beslutningskalender, som er udsendt til sammenlægningsudvalgene, at tryghedsskabende foranstaltninger for de ansatte, som følge af kommunalreformen forudsættes drøftet på det andet sammenlægningsudvalgsmøde i januar 2006.

Til brug for den lokale proces om tryghedsskabende foranstaltninger har KTO udarbejdet inspirationsmateriale, der i kort form giver eksempler på, hvordan en tryghedsaftale kan indgås, og hvad indholdet i en tryghedsaftale kan være. Inspirationsmaterialet kan hentes på KTO's hjemmeside, hvor der også kan læses mere om KTO's arbejde med tryghedsaftaler i forbindelse med kommunalreformen. På hjemmesiden kan man fx læse tryghedsaftaler/tryghedsudmeldinger, som en række kommuner har indgået. På organisationernes hjemmesider kan der ligeledes findes inspirationsmateriale om tryghedsskabende foranstaltninger.



Spørgsmål 6: Skal der udstedes et nyt ansættelsesbrev?

Den ansatte har krav på at få et nyt ansættelsesbrev eller et tillæg til det eksisterende ansættelsesbrev med oplysninger om arbejdsgiverens nye identitet. Det gælder både ved opgaveoverførsler og kommunesammenlægninger.

Udstedelse af et nyt ansættelsesbrev/tillæg til ansættelsesbrevet indebærer ikke i sig selv en forpligtelse til at skulle gøre tjeneste et andet sted eller få ændret arbejdsopgaverne. Sådanne eventuelle ændringer skal varsles efter de almindelige arbejdsretlige og funk-

tionærretlige regler således, at der alt efter den konkrete ændrings karakter gives et passende varsel. Hvis der er tale om en væsentlig vilkårsændring, skal ændringen varsles med et varsel svarende til den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel.

Spørgsmål 7: Hvad sker der med overenskomstansattes løn- og ansættelsesvilkår?

Løngaranti

KTO har med de kommunale arbejdsgivere aftalt en løngaranti i forbindelse med kommunalreformen. Det er vigtigt at være opmærksom herpå både ved opgaveoverførsler og kommunesammenlægninger.

Løngarantien betyder i hovedtræk

- At ansatte i overenskomstperioden indtil 31. marts 2008 sikres bevarelse af hidtidig løn.
- At der efter overenskomstperioden er aftalt minimumsbestemmelser om aftrapning/fastfrysning af hidtidig løn.

Det afgørende kriterium for at blive omfattet af løngarantien er, at en ændring af lønnen er begrundet i kommunalreformen. Løngarantien omfatter aftaleperioden 1. april 2005 – 31. marts 2008. Løngarantien kan således være relevant i situationer, der ligger både forud for 1. januar 2007 og efter 1. januar 2007.

Der kan lokalt aftales bedre vilkår.

KTO har udsendt et notat med kommentarer til løngarantien. Kommentarerne har været forelagt KL og Amtrådsforeningen, som har meddelt, at man tager kommentarerne til efterretning.



Hvad der sker med ansættelsesvilkårene i øvrigt afhænger af, om der er tale om en opgaveoverførsel eller en kommunesammenlægning.

I begge situationer gælder virksomhedsoverdragelsesloven. Men konsekvensen heraf er forskellig i de to situationer.

Der er indgået en særskilt aftale om ansættelsesvilkår for ansatte, der overgår til ansættelse i staten m.v. i forbindelse med kommunalreformen.

Opgaveoverførsel

Virksomhedsoverdragelsesloven beskytter den enkeltes individuelle rettigheder i henhold til overenskomsten. Den nye arbejdsgiver skal derfor respektere den enkelte ansattes overenskomstvilkår som en individuel rettighed, som minimum frem til overenskomstperiodens udløb. Det betyder, at den ansatte blandt andet bevarer 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. Man bliver med andre ord ikke stillet bedre i forbindelse med arbejdsgiverskiftet. Det, den gamle arbejdsgiver kunne, kan den nye også, se dog ovenfor om løngarantien i forbindelse med kommunalreformen.

Kollektive rettigheder

Virksomhedsoverdragelsesloven beskytter ikke de kollektive rettigheder forstået som organisationernes rettigheder i henhold til overenskomsten. Et eksempel på en kollektiv rettighed er muligheden for at få bod ved manglende overholdelse af overenskomsten.

Selv om virksomhedsoverdragelsesloven ikke beskytter de kollektive rettigheder, kan den nye arbejdsgiver blive omfattet af overenskomsten som overenskomstpart, fx ved passivitet. Virksomhedsoverdragelsesloven stiller således krav om, at den nye arbejdsgiver inden for en fastsat frist skal 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.

Det må forventes, at organisationen først meget tæt på tidspunktet for opgaveoverførslen får besked fra den nye arbejdsgiver, hvis den nye arbejdsgiver ikke ønsker at være bundet af overenskomsten.

Når det drejer sig om opgaveoverførsler og kollektive rettigheder, må der skelnes mellem, om der er tale om overførsel fra amt til kommune eller, om der er tale om overførsel fra amt til region, jf. nedenfor.

Overførsel fra amt til kommune

I forhold til opgaver, som overføres fra amterne til kommunerne har KL allerede nu tilkendegivet, at KL på vegne af kommunerne som udgangspunkt vil frasige sig amternes overenskomster. KL ønsker ikke dobbelt overenskomstdækning, således at der på samme område gælder flere overenskomster med forskellige ansættelsesvilkår. KL har i den forbindelse tilkendegivet, at de i god tid inden den 1. januar 2007 vil tage initiativ til drøftelser om evt. problemer i forbindelse hermed. Sådanne drøftelser kaldes ofte for tilpasningsforhandlinger.

Alt i alt betyder KL's tilkendegivelse, at de ansatte, som overføres fra et amt til en kommune, er sikret deres nuværende løn- og ansættelsesvilkår som en individuel ret indtil 31. marts 2008. Pr. 1. april 2008 overgår de ansatte til den tilsvarende kommunale overenskomst, se dog løngarantien ovenfor.

Den nye arbejdsgiver skal også respektere de vilkår for den enkelte ansatte, som følger af lokale aftaler mv. som en individuel rettighed, som minimum indtil det tidspunkt, hvor den tidligere arbejdsgiver kunne have frigiort sig fra forpligtelsen eller til overenskomstperiodens udløb.

For den enkelte ansatte får eventuelle ændringer i overenskomstgrundlaget tidligst virkning fra den 1. april 2008, når en ny overenskomstperiode træder i kraft. Ændringer i overenskomstgrundlaget kan konkret udgøre en væsentlig stillingsændring, som skal varsles overfor den enkelte med dennes individuelle opsigelsesvarsel.



Overførsel fra amt til region

I forhold til opgaver, som overføres fra amterne til regionerne giver lovgrundlaget om kommunalreformen ikke et klart svar på, hvilket aftale- og overenskomstgrundlag, som skal gælde i regionerne.

Der foreligger endnu heller ikke officielle meldinger fra arbejdsgiverside om de kollektive rettigheder i regionerne.

I Region Hovedstaden vil den nye arbejdsgiver kunne indtræde i både de aftaler og overenskomster, som er indgået med Amtsrådsforeningen og med H:S. Den nye arbejdsgiver vil formentlig også kunne beslutte kun at ville have én overenskomst.

I de øvrige 4 regioner kan der ikke opstå en situation med indtræden i flere overenskomster. Det er derfor KTO's forventning, at disse 4 regioner indtræder i overenskomsterne indgået med Amtsrådsforeningen.

Der vil i begge situationer kunne opstå samme behov for tilpasning af de lokale aftaler m.v. som ved kommunesammenlægninger, jf. nedenfor.

Kommunesammenlægninger

De nye kommuner er i kraft af deres medlemskab af KL fortsat bundet af overenskomsterne indgået mellem KL og de enkelte organisationer. Det gælder også de generelle aftaler indgået med KTO.

Men sammenlægning af kommuner kan få betydning for lokale aftaler m.v.

Alle lokale forhåndsftaler, som ikke er ændret ved genforhandling eller opsagt, vil fortsætte uændret efter kommunalreformens ikrafttræden 1. januar 2007. Dækningsområdet for aftalerne forbliver uændret. Det betyder, at aftalerne fortsat gælder for den pågældende personalegruppe i det geografiske område, de hidtil har været gældende i.

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

Lokale aftaler er indgået mellem den enkelte kommune og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

De centrale parter anbefaler, at den mest hensigtsmæssige proces personalepolitisk vil fremkomme, såfremt grundlaget for forhandlinger om nye lokale aftaler ikke er opsagte aftaler. Det fremgår af en aftale om håndtering af lokale (forhånds)aftaler i forbindelse med kommunalreformen, som blev indgået ved overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2005.

KL, Amtsrådsforeningen, H:S og KTO har i tilknytning til denne aftale udarbejdet en fælles vejledning om håndtering af lokale forhånds-aftaler om løn i forbindelse med kommunalreformen.

VEJLEDNINGEN OM HÅNDTERING AF LOKALE FORHÅNDS-AFTALER OM LØN I FORBINDELSE MED KOMMUNALREFORMEN HAR 2 OVERORDNEDE FORMÅL:

- At beskrive den gode proces omkring genforhandling og harmonisering af forhåndsftaler om løn.
- At redegøre for hvordan lokale forhåndsftaler om løn evt. kan opsiges, og hvilke retsvirkninger der knytter sig til en opsigelse.

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

Spørgsmål 8:

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

Både ved opgaveoverførsler og kommunesammenlægninger kan der ske ændring i arbejdsopgaverne og/eller ændring af arbejdsstedets beliggenhed. Efter de almindelige arbejds- og funktionæretlige regler har den ansatte krav på at få ændringen varslet.

De kommunale arbejdsgivere og KTO er enige om at anbefale, at den ansatte informeres / varsles i så god tid som muligt.

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. Der gælder derfor også en pligt for arbejdsgiveren til at orientere den forhandlingsberettigede organisation om en påtænkt væsentlig ændring. Nogle organisationer har krav på forudgående høring.

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 opsigelsesvarslets 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.

De kommunale arbejdsgivere og KTO er enige om, at en måneds frist til at svare på, om man accepterer en varslet væsentlig vilkårsændring er en rimelig frist. Har den ansatte et opsigelsesvarsel på en måned eller derunder må fristen afpasses derefter.





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.

Selv om ændringen af arbejdssted og/eller arbejdsopgaver er en imødekommeelse af den ansattes ønske, har den ansatte fortsat krav på at få en væsentlig ændring varslet med opsigelsesvarslet. Det er KTO's opfattelse, at sådanne ønsker under ikke skal indebære, at den ansatte fraskriver sig rettigheder i henhold til overenskomsten m.v.

Flytning af arbejdsstedet medfører ofte, at transporttiden og/eller transportudgifterne forøges. Det er et uafklaret spørgsmål, hvor stor forøgelsen skal være for at betragtes som væsentlig.

Der findes en række afgørelser om spørgsmålet, som alle er konkret begrundede. Det er derfor svært at udlede tommelfingerregler 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 af arbejdsstedets placering som led i en generel kommunalreform må formentlig i højere grad tåles end normalt – men den ansatte er ikke forpligtet til at tåle en-

hver ændring af arbejdsstedets placering, blot fordi ændringen er begrundet i kommunalreformen.

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.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at hvis den ansatte følger en opgave, som overføres fra amterne, HUR eller H:S til regionerne eller kommunerne er der en geografisk grænse for, hvor man kan blive flyttet til.

Den ansatte kan alene blive overført til en kommune eller region, der er helt eller delvist beliggende inden for området for den myndighed, hvorfra opgaven overføres. Hvis man fx er ansat i Vestsjællands Amt, kan der ske overførsel til Region Sjælland eller til en af de kommuner, der er helt eller delvist beliggende inden for amtsgrænserne i Vestsjællands Amt, herunder kommuner, der er sammenlagt på tværs af amtsgrænserne. En ansat kan således fx ikke blive overført fra Vestsjællands Amt til Region Syddanmark.





Spørgsmål 9:

Er en tjenestemand forpligtet til at overgå til ansættelse i en ny kommune/region/staten?

Kommunalreformen indebærer en pligt for en tjenestemand til at overgå til ansættelse i en ny kommune/region/staten på vilkår, der i øvrigt svarer til de hidtidige vilkår. Ansættelsesområdet hos den nye myndighed vil være det samme som for andre tjenestemænd, der ansættes det pågældende sted. Hvis en ansat fx følger en opgave, der overføres fra et amt til en kommune, vil det nye ansættelsesområde være kommunen. Hvis man er ansat i en kommune, der sammenlægges, vil det nye ansættelsesområde være den sammenlagte kommune.

Selve overgangen til ansættelse hos den nye myndighed er ikke i sig selv en forflyttelse eller nedlægning af stillingen. Tjenestemanden kan derfor ikke forlange sig afskediget med rådighedsløn eller pension.

Det følger videre af lovgrundlaget, at tjenestemanden er forpligtet til at overtage en anden passende stilling inden for det nye ansættelsesområde, som ikke ændrer tjenestens karakter. Vurderingen af om en stilling i det nye ansættel-

sesområde er passende, er altid en konkret vurdering i forhold til den enkelte tjenestemand. I vurderingen indgår blandt andet kriterier som løn, titel, arbejdsopgaver, ledelseskompetence, status/prestige og udnyttelse af erhvervet uddannelse. Når der – som ved kommunalreformen – er tale om stillingsændringer som følge af generelle omstruktureringer, viser retspraksis, at der skal omfattende ændringer til, førend en stilling ikke længere er passende.

Forpligtelsen til at overtage en anden passende stilling inden for det nye ansættelsesområde gælder ikke, hvis den er af særlig indgribende karakter. Om en stillingsændring er af særlig indgribende karakter over for den enkelte afhænger også af en konkret individuel vurdering. Spørgsmålet vil i sidste instans skulle afgøres af domstolene. Udtrykket særlig indgribende karakter blev anvendt første gang i lovgivningen om dannelsen af Bornholms Regionskommune. Der er ingen domstolspraksis, der viser, hvornår noget er af særlig indgribende karakter for den enkelte tjenestemand.

Det er KTO's opfattelse, at det heller ikke er afklaret, om en tjenestemand kan forlange sig afskediget, hvis konsekvensen af en udvidelse af pågældendes ansættelsesområde bliver, at han flyttes uden for sit hidtidige ansættelsesområde.

Lovgrundlaget om kommunalreformen indeholder nemlig ikke et svar på, hvor store geografiske ændringer en tjenestemand kan pålægges som led i kommunalreformen. Svaret herpå vil også skulle findes ud fra en vurdering af, om stillingen er passende, herunder om ændringen er af særlig indgribende karakter.

Hvis en tjenestemand pålægges ændring af arbejdssted eller arbejdsopgaver, og ændringerne ligger indenfor, hvad tjenestemanden er forpligtet til at tåle, er det KTO's opfattelse, at tjenestemanden må have en vis frist til at indrette sig på ændringen i stillingen. Tjenestemanden bør 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.



Spørgsmål 10: Hvad sker der med tjenestemandens løn – og ansættelsesvilkår?

Hvis en tjenestemand i forbindelse med kommunalreformen må tåle ændringer i arbejds- og ansvarsområde eller overgår til en stilling, hvor lønnen er lavere end i den hidtidige stilling, bevarer tjenestemanden lønnen i den hidtidige stilling. Dette følger af § 37 i tjenestemandensregulativet.

KL og KTO har i januar 2006 i forbindelse med en konkret sag aftalt, hvorledes udtrykket "lønnen i den hidtidige stilling" skal fortolkes.

Lønnen i den hidtidige stilling omfatter den samlede faste løn, herunder pensionsbidrag til en eventuelt supplerende pensionsordning. Løndelev, der ydes for funktioner, som ikke er en integreret del af den hidtidige stilling, bortfalder, hvis opgaven ikke længere varetages efter stillingsskiftet. De nærmere regler om bevarelse af lønnen i hidtidig stilling findes i tjenestemandensregulativet/vedtægten.

Ovenstående indebærer således, at det i forbindelse med evt. opsigelse af funktionstillæg til tjenestemænd vil være afgørende at foretage en vurdering af, om tillægget er givet for en funktion, som er en integreret del af stillingen.

KL og KTO har endvidere i januar 2006 aftalt, at løngarantien i forbindelse med kommunalreformen også omfatter tjenestemænd, hvis løngarantien stiller tjenestemanden bedre end tjenestemandensregulativets § 37. Det betyder, at der i forbindelse med ændringer som følge af kommunalreformen først skal foretages en vurdering af, om tjenestemanden er berettiget til at bevare sin hidtidige løn i henhold til

tjenestemandensregulativets § 37. I de situationer, hvor tjenestemanden ikke er berettiget hertil, finder løngarantien anvendelse. Løngarantien i forbindelse med kommunalreformen er nærmere omtalt under spørgsmål 7.

KTO vil snarest rette henvendelse til Amdsrådsforeningen med henblik på at opnå tilsvarende enighed om fortolkningen af § 37 i Amdsrådsforeningens tjenestemandensregulativ samt løngarantien.

Når man som tjenestemand forpligtes til at overgå til ansættelse i en ny kommune/region/staten overgår pensionsforpligtelsen til den nye arbejdsgiver.



3. Løn- og ansættelsesvilkår i forbindelse med og efter overgangen

Ved kommunesammenlægninger vil tjenestemanden efter sammenlægningen fortsat være omfattet af KL's tjenestemandregulativ samt de aftaler, som er indgået i medfør heraf. Det gælder også de generelle KTO-aftaler.

Lovgrundlaget giver imidlertid ikke et klart svar på, hvilke tjenestemandsvilkår, der kommer til at gælde for tjenestemænd, der følger en opgave til regionerne. Procedureloven siger alene, at hvis den nye ansættelsesmyndighed ikke har tjenestemandregler, forudsættes det, at sådanne etableres.

Der foreligger endnu ikke en officiel melding fra arbejdsgiversiden om, hvilke tjenestemandsvilkår, der kommer til at gælde i regionerne. Disse vil skulle fastsættes efter forhandling med de forhandlingsberettigede organisationer.

Der er inden for det offentlige område tradition for retsenhed for så vidt angår statstjenestemændenes vilkår i tjenestemandloven og de

(amts)kommunale tjenestemandregulativer/vedtægter. KTO forventer derfor, at der i regionerne vil blive fastsat vilkår, der svarer til de nuværende vilkår, herunder i relation til bestemmelsen om bevarelse af hidtidig løn.

Der er i betænkningen til procedureloven indsat en garanti for, at der ikke sker forringelser af lønvilkår og andre ansættelsesvilkår som følge af overgangen frem til den 31. marts 2008. Garantien har betydning ved overgang til ansættelse i en region.

Garantien har også betydning ved overgang til statslig ansættelse. Der er indgået en særskilt aftale om ansættelsesvilkår for ansatte, der overgår til ansættelse i staten m.v. i forbindelse med kommunalreformen.

For så vidt angår perioden fra 1. april 2008 har KTO og medlemsorganisationerne taget et forbehold for at prøve evt. sager, hvis der sker forringelser af løn- og ansæt-

telsesvilkårene som følge af, at tjenestemanden fra dette tidspunkt fuldt ud overgår til ansættelse på de vilkår, som gælder hos den nye myndighed.

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



4. Aftaler om midlertidige bestemmelser

KTO og de (amts)kommunale parter har i tilknytning til kommunalreformens gennemførelse indgået en række tidsbegrænsede aftaler m.v., som gælder som supplement til de gældende KTO-aftaler. Aftalerne er blandt andet indgået for at imødegå særlige problemer i forbindelse med kommunalreformen. Nedenfor følger et overblik over disse bestemmelser, idet der for en fuldstændig gennemgang henvises til de indgåede aftaler.

Løngaranti

KTO har med de kommunale arbejdsgivere aftalt en løngaranti i forbindelse med kommunalreformen. Det er vigtigt at være opmærksom herpå både ved opgaveoverførsler og kommunesammenlægninger.

Løngarantien er nærmere omtalt under spørgsmål 7. Om løngarantien og tjenestemænd henvises til spørgsmål 10.

Seniorpolitik

Der er lempet på visse af rammerne for senior- og fratrædelsesordninger. Aftaler om senior- og fratrædelsesordninger indgås mellem kommunen/amtet/regionen og den forhandlingsberettigede organisation. De nye bestemmelser finder anvendelse indtil udgangen af marts 2008.

Seniorpolitik

- Rammen for tillæggelse af pensionsalder/indbetaling af pensionsbidrag ved seniorordninger er forøget fra 2 år til 4 år.
- Den tilsvarende ramme ved fratrædelsesordninger er forøget fra 4 år til 6 år.
- Ved fratrædelsesordninger er det aftalt, at tjenestemænd i forbindelse med fratræden kan ydes op til 6 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn. Den eksisterende ramme for fratrædelsesordninger på 6 måneder er forøget til 9 måneder.
- Eksisterende generationsskifteordninger kan forlænges i op til 2 år, dog maksimalt indtil udgangen af marts 2008.





Kompetenceudvikling

Der kan ydes orlov med løn i 2 måneder eller 1/2 løn i 4 måneder til efter/videreuddannelse. Bestemmelsen er tidsbegrænset til udgangen af marts 2008.

Konstitution og åremålsansættelse

KTO har sammen med de kommunale arbejdsgivere indgået en aftale, som fastslår, at anvendelsen af konstitution og tidsbegrænset ansættelse bør begrænses til de situationer, hvor der er konkret begrundelse i kommunalreformen for at undlade en varig ansættelse. Der kan være helt særlige forhold som gør, at en varig besættelse vil være uhensigtsmæssig.

Der er dog enighed om at varig ansættelse er den altovervejende ansættelsesform og længerevarende konstitution bør opslås, såvel i de kommuner som omfattes af sammenlægning og/eller opgaveoverførsel.

Ved konstitution og åremål er der endvidere aftalt følgende midlertidige bestemmelser.

Konstitution

- I perioden frem til 31. marts 2007 indbetales pensionsbidrag af konstitutionsvederlaget også, når "tilbagefaldsreglen" anvendes, hvis konstitutionen varer udover 4 måneder. "Tilbagefaldsreglen" er obligatoriske bestemmelser, der gælder for betalingen for midlertidig tjeneste i højere stilling. "Tilbagefaldsreglen" anvendes, hvis der ikke lokalt kan indgås aftale om funktionsløn for tjeneste i højere stilling, men der beregnes ikke pension af vederlaget.
- I perioden frem til 31. marts 2007 ydes der et ekstraordinært tillæg efter konstitutionsophør i bestemte situationer. Tillægget svarer til konstitutionsvederlaget i 2 måneder. Tillægget er betinget af, at der er tale om konstitution ud over 4 måneder, og som ophører på arbejdsgiverens foranledning forud for den påregnelige periode.

Åremål

- Indtil 31. marts 2007 kan den samlede ansættelse på åremål forlænges ud over den normale grænse på 9 år med i alt yderligere 2 år.
- Indtil 31. marts 2007 kan åremålsansættelse nu ske for under 3 år, dog mindst 1 år. Reglen om uansøgt afsked inden for det første år justeres forholdsmæssigt. Hvis åremålet er aftalt til 1 år, men under 2 år gælder reglen i de første 4 måneder af åremålsperioden. Hvis åremålet er aftalt til 2 år, men under 3 år, gælder reglen i de første 8 måneder af åremålsperioden.
- Indtil 31. december 2006 kan eksisterende åremål forlænges med en kortere periode end 6 måneder.



TR

Tillidsrepræsentanter, der ufrivilligt ophører med hvervet, som følge af kommunalreformen, bibeholder deres TR-beskyttelse i et år efter fratrædelse som tillidsrepræsentant. Det fremgår af et protokollat af 24. maj 2005 om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen. I tilknytning hertil har de centrale parter udarbejdet et papir om fælles forståelse af protokollatet. Det fremgår blandt andet heraf, at det afgørende for at være omfattet af protokollatet er, om der som følge af fusionen er sket en reduktion i antallet af TR'ere ("pladser") eller ej, jf. nærmere papirets eksempler.

Derudover er parterne enige om at anbefale kommuner, amter og H:S, at man perioden frem til den 1. januar 2007 er imødekommende overfor anmodninger om tjenestefrihed med løn med henblik på TR's deltagelse i ekstraordinært mange møder.

Tillidsrepræsentanter, som ophører med at være tillidsrepræsentanter som følge af overgangen til ansættelse i staten m.v., er omfattet af aftale om ansættelsesvilkår for ansatte, der overgår til ansættelse i staten m.v. i forbindelse med kommunalreformen. De nærmere vilkår fremgår af aftalens bilag 1.

MTSU

Parterne har indgået aftale om midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg (MTSU) med det formål at tilpasse samarbejdssystemerne i 2005 og 2006 til omstillingsprocesserne og de nye strukturer.

Endvidere har KTO, CFU, KL og Personalestyrelsen indgået aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg i relation til jobcentre.



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).

