

Indenrigs- og Sundhedsministeriet

Dato: 27. maj 2005
Kontor: 1.k.kt.
J.nr.: 2004-2000-11
Sagsbeh.: HBR
Fil-navn: ændringsforslag-ansatte 5

Æ n d r i n g s f o r s l a g
til
Forslag til lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse
med kommunalreformen (lovforslag nr. L 67)

(Iempelse af tavshedspligten i forhold til de ansatte samt pligt til at høre de ansatte inden forelæggelsen af aftaleudkast, at give efterfølgende begrundelse efter anmodning og at give efterfølgende partsaktindsigt)

Af *indenrigs- og sundhedsministeren*, tiltrådt af...

Til § 8

1) I *stk. 3* indsættes som 2. punktum:

"Oplysninger i aftaleudkastet om fordelingen af en ansat kan dog videregives til den ansatte, oplysningen vedrører."

[Iempelse af tavshedspligten i forhold til de ansatte]

Til § 12

2) I *stk. 4* indsættes som 2. punktum:

"Oplysninger i mæglingforslaget om fordelingen af en ansat kan dog videregives til den ansatte, oplysningen vedrører."

[Iempelse af tavshedspligten i forhold til de ansatte]

Til § 16

3) Efter *stk. 1* indsættes som nye stykker:

"*Stk. 01.* Den myndighed, hvorfra der overføres ansatte, skal forud for forelæggelsen af aftaleudkastet efter § 9, stk. 1, gøre den ansatte bekendt med den del af aftaleudkastet, der vedrører fordelingen af den pågældende, og, medmindre den ansattes ønsker fuldt ud imødekommes, gøre den ansatte bekendt med de oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, der er af væsentlig betydning for myndighedens udarbejdelse af aftaleudkastet vedrørende den ansatte, og som den ansatte ikke kan antages at være bekendt med myndigheden er i besiddelse af. Myndigheden skal i den forbindelse give den ansatte lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Myndigheden kan fastsætte en frist for den ansattes afgivelse af udtalelse efter 2. pkt.

Stk. 02. Stk. 01 gælder ikke, hvis udsættelse vil medføre overskridelse af fristen for forelæggelsen af aftaleudkastet efter § 9, stk. 1, eller hvis den ansatte ikke vil have ret til aktindsigt efter reglerne i stk. 8 med hensyn til de pågældende oplysninger.”

[pligt til at høre de ansatte inden forelæggelsen af aftaleudkastet]

4) I *stk. 6* indsættes som 2. punktum:

”Oplysninger om fordelingen af en ansat kan dog videregives til den ansatte, oplysningen vedrører.”

[lempelse af medarbejderrepræsentanternes tavshedspligt i forhold til de ansatte]

5) Efter *stk. 6* indsættes som nye stykker:

”*Stk. 7.* En ansat, der overføres efter § 4, kan, medmindre den ansattes ønsker fuldt ud imødekommes, forlange at få en skriftlig begrundelse for valget af den myndighed, overførslen af den pågældende efter aftalen, mæglingforslaget eller delingsrådets beslutning skal ske til. Begrundelsen skal gives af den myndighed, hvorfra der overføres ansatte, i overensstemmelse med reglerne i forvaltningslovens § 24. En begæring herom skal fremsættes inden 14 dage efter, at den ansatte har modtaget skriftlig orientering om, til hvilken myndighed den ansatte skal overføres. Begæringen skal behandles i overensstemmelse med reglerne i forvaltningslovens § 23, stk. 2.

Stk. 8. En ansat, der overføres efter § 4, har, når den ansatte har modtaget skriftlig orientering om, til hvilken myndighed den ansatte skal overføres, ret til aktindsigt efter reglerne om partsaktindsigt i forvaltningslovens § 9, § 10 og §§ 12 – 16 i oplysninger om fordelingen af den pågældende ansatte.

[pligt til at give efterfølgende begrundelse efter anmodning og at give efterfølgende aktindsigt efter reglerne om partsaktindsigt]

Bemærkninger

Til nr. 1

Det følger af § 8, stk. 3, i det fremsatte forslag til lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen, at aftaleudkast er fortrolige, indtil aftale er indgået, mæglingforslag er vedtaget, eller delingsrådets beslutning foreligger.

Ændringsforslaget indebærer, at oplysninger i aftaleudkastet om fordelingen af en ansat, uanset at aftaleudkastet er fortroligt, indtil aftale er indgået, mæglingforslag vedtaget eller delingsrådets beslutning foreligger, kan videregives til den ansatte, oplysningen vedrører. Videregivelsen af oplys-

ninger om fordelingen af den enkelte ansatte kan ske i forbindelse med den høring af den ansatte, den afgivende myndighed har pligt til at foretage inden forelæggelsen af aftaleudkastet, jf. ændringsforslag nr. 3. Videregivelsen af oplysninger om fordelingen af den enkelte ansatte kan også ske til den ansatte i forbindelse med senere ændringer i aftaleudkastet under forhandlingerne med de modtagende myndigheder om fordelingen af den afgivende myndigheds ansatte. Ændringsforslaget giver således den afgivende myndighed mulighed for, selv om myndigheden ikke har pligt hertil, at høre den ansatte over senere ændringer i aftaleudkastet under forhandlingerne.

De oplysninger om fordelingen af den enkelte ansatte, den afgivende myndighed med ændringsforslaget får mulighed for at videregive til den ansatte, vil i forhold til andre af hensyn til beskyttelsen af forhandlingsprocessen vedrørende fordeling af aktiver og passiver, rettigheder og pligter samt ansatte være omfattet af tavshedspligtsbestemmelsen i lovforslagets § 8, stk. 3, der begrænser pligten til at meddele oplysninger efter offentlighedslovens almindelige regler, jf. offentlighedslovens § 14.

Den enkelte ansatte har alene mulighed for at modtage aftaleudkastets oplysninger om fordelingen af vedkommende selv. Aftaleudkastets oplysninger i øvrigt er fortsat fortrolige i forhold til den ansatte.

Til nr. 2

Det følger af § 12, stk. 4, i det fremsatte forslag til lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen, at mæglingsforslaget er fortroligt, indtil aftale er indgået, mæglingsforslaget er vedtaget eller delingsrådet har truffet beslutning.

Ændringsforslaget indebærer, at oplysninger i mæglingsforslaget om fordelingen af en ansat, uanset at mæglingsforslaget er fortroligt, indtil aftale er indgået, mæglingsforslag vedtaget eller delingsrådets beslutning foreligger, kan videregives til den ansatte, oplysningen vedrører.

Ændringsforslaget giver således den myndighed, hvorfra der overføres ansatte, mulighed for at orientere den enkelte ansatte om det forslag til fordeling af den pågældende, som fremgår af mæglingsforslaget, og eventuelt indhente den pågældendes udtalelse hertil. Det forudsættes dog i forbindelse med en eventuel høring af den ansatte, at den ansattes udtalelse skal foreligge inden for kort tid, således at den tidsfrist, som delingsrådet fastsætter efter lovforslagets § 12, stk. 2, for, hvornår myndighederne skal meddele, om mæglingsforslaget kan vedtages, ikke overskrides.

De oplysninger om fordelingen af den enkelte ansatte, den afgivende myndighed med ændringsforslaget får mulighed for at videregive til den ansatte, vil i forhold til andre af hensyn til beskyttelsen af forhandlingsprocessen vedrørende fordeling af aktiver og passiver, rettigheder og pligter samt ansatte være omfattet af tavshedspligtsbestemmelsen i lovforslagets § 12,

stk. 4, der begrænser pligten til at meddele oplysninger efter offentlighedslovens almindelige regler, jf. offentlighedslovens § 14.

Den enkelte ansatte har alene mulighed for at modtage oplysninger om mæglingsforslagets fordeling af den pågældende. Øvrige oplysninger i mæglingsforslaget er fortrolige i forhold til den ansatte.

Til nr. 3

Med ændringsforslaget fastsættes en særlig pligt for den afgivende myndighed til – inden forelæggelsen af udkast til aftale om fordelingen af blandt andet ansatte for de modtagende myndigheder – at høre de enkelte ansatte, der skal overføres til en anden myndighed som følge af overførslen af opgaver den 1. januar 2007 i henhold til lovgivningen vedrørende kommunalreformen.

En sådan høringspligt indebærer, at den afgivende myndighed før forelæggelsen af aftaleudkastet gør den enkelte ansatte bekendt med myndighedens forslag til, hvortil den pågældende skal overføres, og giver den ansatte lejlighed til inden for en af den afgivende myndighed fastsat frist at fremkomme med en udtalelse. Høringspligten vil også, medmindre den ansattes ønsker fuldt ud imødekommes, omfatte de faktiske oplysninger, der er af væsentlig betydning for myndighedens forslag om fordeling af den pågældende ansatte, og som den ansatte ikke kan antages at være bekendt med myndigheden er i besiddelse af. Sådanne oplysninger vil f.eks. kunne være tilkendegivelser fra modtagende myndigheder om fordelingen af den ansatte og være den afgivende myndigheds oplysninger om den ansatte, den ansatte ikke kan antages at være bekendt med myndigheden er i besiddelse af, hvis sådanne oplysninger indgår som led i det faktuelle grundlag for myndighedens forslag. Ved oplysninger, den ansatte ikke kan antages at være bekendt med myndigheden er i besiddelse af, forstås i overensstemmelse med sædvanlig fortolkning af partshøringsbestemmelsen i forvaltningslovens § 19 de oplysninger, den ansatte ikke kan antages at være bekendt med indgår i det faktuelle grundlag for myndighedens forslag.

Det forudsættes, at den afgivende myndighed på et passende tidspunkt forud for partshøringen og dermed inden udarbejdelsen af sit forslag til fordeling af de ansatte har indhentet oplysninger fra de ansatte om de enkelte ansattes ønsker til, hvortil den pågældende skal overføres, og har været i en dialog med de modtagende myndigheder om fordelingen af blandt andet de ansatte.

Det forudsættes, at høringen af den ansatte vil skulle ske på et passende tidspunkt inden forelæggelsen af aftaleudkastet for de modtagende myndigheder, sådan at den ansatte har en rimelig frist til at forholde sig til oplysningerne og fremkomme med en udtalelse på baggrund af de oplysninger, som den pågældende høres over.

Høringspligten gælder som angivet i *stk. 02* ikke, hvis udsættelse vil medføre overskridelse af fristen den 1. januar 2006 for forelæggelsen af aftaleud-

kastet efter § 9, stk. 1, jf. den tilsvarende regel i forvaltningslovens § 19, stk. 2, nr. 2. Høringspligten gælder heller ikke, hvis den ansatte ikke vil have ret til aktindsigt efter de foreslåede regler i stk. 8 om den ansattes efterfølgende adgang til aktindsigt efter forvaltningslovens regler om partsaktindsigt med hensyn til de pågældende oplysninger, jf. den tilsvarende regel i forvaltningslovens § 19, stk. 2, nr. 4.

Høringspligten omfatter som nævnt den afgivende myndigheds forslag til fordeling af den enkelte ansatte og er på dette punkt mere vidtgående end høringspligten efter forvaltningslovens regler om partshøring, der alene omfatter en pligt til at høre parten med hensyn til oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder. Desuden omfatter høringspligten alle ansatte, uanset om de pågældende ville have været omfattet af forvaltningslovens regler om partshøring, hvis de ikke var undtaget efter lovforslagets § 15.

Det forudsættes, at høringspligten ikke indebærer en pligt til at høre de enkelte ansatte i løbet af delingsforhandlingerne mellem myndighederne, idet en sådan høringspligt vil kunne forsinke og vanskeliggøre forhandlingerne.

Høringspligten indebærer, at de oplysninger i aftaleudkastet, som vedrører fordelingen af den enkelte ansatte, ikke vil være fortrolige i forhold til den enkelte ansatte. Høringspligten er således en undtagelse til lovforslagets § 8, stk. 3, hvoraf det følger, at aftaleudkast er fortrolige – også i forhold til de enkelte berørte ansatte. Den afgivende myndighed vil således kunne orientere den enkelte ansatte om, til hvilken myndighed den pågældende efter aftaleudkastet vil skulle overføres, jf. tillige ændringsforslag nr. 1.

Der vil ikke være noget til hinder for, at den afgivende myndighed – inden for rammerne af reglerne om tavshedspligt – i videre omfang foretager høring af den ansatte, jf. tillige ændringsforslag nr. 1.

Til nr. 4

Det følger af § 16, stk. 6, i det fremsatte forslag til lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen, at medarbejderrepræsentanterne har tavshedspligt vedrørende den orientering, repræsentanterne for de ansatte efter § 16, stk. 1 og 2, har modtaget om aftaleudkastet forud for forelæggelsen for andre myndigheder, om det aftaleudkast, der er forelagt for andre myndigheder, om forhandlingernes forløb og om et fremsat mæglingforslag.

Ændringsforslaget indebærer, at medarbejderrepræsentanterne kan videregive oplysninger om fordelingen af en ansat til den ansatte, oplysningen vedrører. Det gælder såvel oplysninger om fordelingen af en ansat i aftaleudkastet forud for forelæggelsen, i det forelagte aftaleudkast, under forhandlingerne og i mæglingforslaget.

Den enkelte ansatte har alene mulighed for at modtage oplysninger fra medarbejderrepræsentanten om fordelingen af vedkommende selv. Aftaleudkastets oplysninger i øvrigt er fortsat fortrolige i forhold til den ansatte.

Til nr. 5 (ad § 16, stk. 7)

Med ændringsforslaget fastsættes en pligt for den afgivende myndighed til efter anmodning at give en efterfølgende begrundelse for beslutningen om, til hvilken myndighed den ansatte skal overføres som følge af overførslen af opgaver i henhold til lovgivningen vedrørende kommunalreformen.

Bestemmelsen indebærer, at en ansat, der skal overføres, kan forlange at få en skriftlig begrundelse for valget af den myndighed, hvortil overførslen af den pågældende efter aftalen, mæglingforslaget eller delingsrådets beslutning skal ske. Begrundelsen skal gives af den myndighed, hvorfra der overføres ansatte, og som også i henhold til § 16, stk. 5, i det fremsatte forslag til lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen har givet den ansatte skriftlig orientering om beslutningen om, til hvilken myndighed overførslen skal ske. Er valget af den myndighed, hvortil den ansatte skal overføres, sket ved vedtagelsen af et mæglingforslag eller ved delingsrådets beslutning, forudsættes det, at delingsrådet yder den afgivende myndighed fornøden bistand med udformningen af begrundelsen. I lighed med, hvad der gælder efter forvaltningsloven, er det en forudsætning for begrundelsespligten, at den ansattes ønsker ikke fuldt ud er imødekommet.

Fristerne i forvaltningslovens § 23, stk. 1 og 2, der gælder for retten til en efterfølgende skriftlig begrundelse af en mundtlig afgørelse, finder tilsvarende anvendelse. Det fastsættes derfor i bestemmelsen, at en begæring om begrundelse skal fremsættes inden 14 dage efter, at den ansatte har modtaget skriftlig orientering om, til hvilken myndighed den ansatte skal overføres. Det fastsættes endvidere i bestemmelsen, at begæringen skal behandles i overensstemmelse med reglerne i forvaltningslovens § 23, stk. 2, dvs. at begæringen om begrundelse skal besvares snarest muligt, og at den pågældende - hvis begæringen ikke er besvaret inden 14 dage - skal underrettes om grunden hertil samt om, hvornår begæringen kan forventes besvaret.

Det fastsættes desuden, at begrundelsen skal gives i overensstemmelse med reglerne i forvaltningslovens § 24. Kravene i forvaltningslovens § 24 til begrundelsens indhold finder således anvendelse, dvs. at begrundelsen skal henvise til de retsregler i lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen, i henhold til hvilke beslutningen om overførsel af den ansatte er truffet. Begrundelsen skal endvidere angive de hovedhensyn, der har været bestemmende for skønsudøvelsen, samt om fornødent en kort redegørelse for de faktiske oplysninger, som er tillagt væsentlig betydning.

Det bemærkes, at de forhold, der begrunder den enkelte ansattes overførsel til en anden myndighed, må formodes i vidt omfang ikke at bero på sær-

lige individuelle forhold, der knytter sig til den enkelte ansatte, hvilket vil have betydning for begrundelsens nærmere indhold.

Begrundelsespligten er mere vidtgående end begrundelsespligten efter forvaltningslovens regler, da begrundelsespligten omfatter alle beslutninger om overførsel af ansatte, uanset om beslutningen ville have været omfattet af forvaltningslovens regler om begrundelse, hvis den ikke var undtaget efter lovforslagets § 15. Begrundelsespligten adskiller sig til gengæld fra forvaltningslovens regler ved, at begrundelsespligten – i lighed med, hvad der gælder for mundtlige afgørelser efter forvaltningslovens § 23 – alene indtræder efterfølgende efter anmodning fra den ansatte for ikke at forsinke den orientering, de ansatte skal have om overførslen til en anden myndighed.

Der vil ikke være noget til hinder for, at den afgivende myndighed – inden for rammerne af reglerne om tavshedspligt – i et videre omfang vælger at begrunde valget af den myndighed, hvortil den ansatte skal overføres.

Til nr. 5 (ad § 16, stk. 8)

Med ændringsforslaget fastsættes en ret for de ansatte til efterfølgende efter anmodning at få aktindsigt efter forvaltningslovens regler om partsaktindsigt.

Bestemmelsen indebærer, at en ansat, der har modtaget skriftlig orientering om, at den ansatte skal overføres til en anden myndighed som følge af overførslen af opgaver i henhold til lovgivningen vedrørende kommunalreformen, har ret til aktindsigt efter reglerne i forvaltningslovens § 9, § 10 og §§ 12 – 16 om partsaktindsigt i oplysninger om fordelingen af den pågældende ansatte. Den foreslåede ret til aktindsigt efter forvaltningslovens regler om partsaktindsigt omfatter alle oplysninger om fordelingen af den pågældende ansatte, uanset på hvilket stadie i delingsprocessen oplysningerne er tilvejebragt, dvs. oplysninger om fordelingen af den pågældende ansatte, der er tilvejebragt ved udarbejdelsen og forelæggelsen af aftaleudkast, ved forhandlingerne om og indgåelsen af en aftale om fordeling af de ansatte, ved fremsættelsen af, forhandlingerne om og vedtagelsen af mæglingforslag samt ved delingsrådets beslutning om fordelingen af den pågældende ansatte. Den foreslåede ret til aktindsigt efter forvaltningslovens regler om partsaktindsigt omfatter alene oplysninger om fordelingen af den pågældende ansatte, ikke oplysninger om fordeling af andre ansatte eller oplysninger om fordeling af aktiver og passiver m.v.

Den enkelte ansatte, der skal overføres, vil således være sikret ret til aktindsigt efter forvaltningslovens regler om partsaktindsigt (der indebærer en videregående adgang til aktindsigt end offentlighedslovens regler om aktindsigt) i de dokumenter, der har indgået i delingsproceduren på det tidspunkt, hvor der er indgået en aftale, vedtaget et mæglingforslag eller delingsrådet har truffet beslutning om fordelingen af den pågældende ansatte. Det forudsættes herved, at de pågældende dokumenter og oplysninger ikke

helt eller delvis kan undtages fra aktindsigt efter reglerne i forvaltningslovens § 9, § 10, og §§ 12 – 15 om partsaktindsigt.

Den foreslåede ret til aktindsigt efter forvaltningslovens regler om partsaktindsigt er mere vidtgående end retten til partsaktindsigt efter forvaltningslovens regler, da den foreslåede ret til aktindsigt omfatter alle ansatte, uanset om de pågældende ville have været omfattet af forvaltningslovens regler om partsaktindsigt, hvis de ikke var undtaget efter lovforslagets § 15. Den foreslåede ret til aktindsigt adskiller sig til gengæld fra forvaltningslovens regler ved, at denne ret alene kan udøves efterfølgende og ved, at den foreslåede efterfølgende aktindsigt ikke indebærer nogen ret til at kræve delingsproceduren udsat. Herved sikres, at den foreslåede ret til aktindsigt efter forvaltningslovens regler om partsaktindsigt ikke vanskeliggør myndighedernes forhandlinger m.v. og forsinker den orientering, de ansatte skal have om overførslen til en anden myndighed.

Der vil ikke være noget til hinder for, at den afgivende myndighed – inden for rammerne af reglerne om tavshedspligt – i et videre omfang vælger at give den ansatte meroffentlighed.