

Indenrigs- og sundhedsministeren

Kommunaludvalget (2. samling)  
L 67 - Bilag 29  
Offentligt

Pia Gjellerup  
Socialdemokratiet  
Folketinget  
Christiansborg  
1240 København K.

København, den 6. juni 2005  
1.k.kt. j.nr.: 2004-2000-11

Kære Pia

Tak for dit brev af 6. juni 2005 vedrørende ændringsforslagene til procedureloven (L 67).

Jeg kan forstå, at Ingeniørforeningen - bl.a. i en mail til dagbladet Politiken - har ment, at et af de tekniske ændringsforslag til procedureloven skulle være i strid med det ændringsforslag, der var enighed om mellem V, K, O, S og R, og som handler om de ansattes inddragelse i delingsprocessen.

Ifølge Ingeniørforeningen betyder det forhold, at aftaleudkastet ikke vil skulle beskrive den interne statslige fordeling af medarbejderne, at ansatte, der skal overføres til staten, først vil blive orienteret og partshørt, efter at der er indgået endelige aftaler eller truffet beslutning i delingsrådene.

For det første er det ikke noget nyt, at aftaleudkastet - som angivet i det tekniske ændringsforslag - alene skal indeholde en samlet angivelse under ét af, hvilke medarbejdere der foreslås overført til statslige myndigheder. Det fremgår allerede af de oprindelige bemærkninger. Det har aldrig været tanken, at den afgivende myndighed skulle angive i aftaleudkastet, hvordan medarbejdere, der overføres til staten, skal fordeles internt i staten. Det har vi betragtet som et rent statsligt anliggende, ligesom det er et internt kommunalt og regionalt anliggende, hvor i kommunen eller regionen de ansatte, der overføres dertil, skal gøre tjeneste. Det tekniske ændringsforslag har alene til formål at lette delingsforhandlingerne ved at præcisere, at dette også gælder i forhold til de selvejende institutioner på uddannelsesområdet. Det går jeg ud fra, at du er enig i.

For det andet gælder den høringspligt, som den afgivende myndighed har fået efter vores fælles ændringsforslag, i forhold til alle ansatte, der overføres - også ansatte, der overføres til staten eller en selvejende institution på uddannelsesområdet. Den ansatte vil i forbindelse med høringen kunne fremsætte ønske om bl.a., til hvilken statslig myndighed/selvejende institution den pågældende skal overføres, således at disse oplysninger vil indgå i grundlaget for beslutningen om, hvortil den ansatte skal overføres. De ansatte, der foreslås overført til en statslig myndighed/selvejende institution, har sam-

me mulighed for at fremkomme med en udtalelse herom som ansatte, der overføres til en region eller en kommune.

Finansministeriet vil – sideløbende med delingsproceduren – forestå den fornødne koordinering mellem ressortministerierne i forbindelse med overførslen af bl.a. ansatte til staten, således at den afgivende myndighed hurtigst muligt efter aftalen eller delingsrådets beslutning kan meddele, til hvilken statslig ansættelsesmyndighed/selvejende institution de enkelte ansatte, der skal overføres til staten/en selvejende institution, skal overgå, jf. procedurelovens § 16, stk. 5.

For det tredje er det vigtigt at slå fast, at beslutningen om, til hvilken statslig ansættelsesmyndighed eller selvejende institution den enkelte skal overføres, ikke er undtaget fra forvaltningslovens regler i medfør af procedurelovens § 15. Der vil således i forbindelse hermed skulle foretages helt sædvanlig partshøring af de ansatte i det omfang, dette følger af forvaltningslovens regler.

Som du kan se af ovenstående, er der ingen modstrid mellem det tekniske ændringsforslag og vores fælles ændringsforslag om medarbejderinddragelse i delingsprocessen.

Med venlig hilsen

Lars Løkke Rasmussen



**Pia Gjellerup**  
Socialdemokratiet  
Folketinget  
Christiansborg  
1240 København K

Den 6. juni 2005

Indenrigsminister  
Lars Løkke Rasmussen

Vedr. Afklaring af proces i L 67 - procedureloven.

Kære Indenrigsminister,

Flere faglige organisationer har påpeget, at de såkaldte "tekniske" ændringsforslag til L 67 (procedureloven), herunder ÆF nr. 6, begrænser den aftale, vi har indgået om høring af medarbejderne om aftaleudkastet, udmøntet i bl.a. ÆF nr. 15. (Til illustration vedlægges notat fra Ingeniørforening i Danmark - særligt s. 1 nederst og s. 3 midt.)

Vi mener, at medarbejderne har krav på at blive hørt om indholdet af et aftaleudkast, hvori der sker en fordeling til enten en kommune, en region eller et ministerområde. Denne forståelse vil stemme overens med de bestemmelser, der er om fordeling af medarbejderne, hvor der er taget stilling til de medarbejdere, der helt eller overvejende arbejder med en opgave, mens der afslutningsvis også sker en matematisk fordeling af medarbejdere, der arbejder med flere områder

Den videre fordeling af medarbejderne på de enkelte myndigheder og institutioner varetages i den efterfølgende procedure, såfremt det ikke allerede kan nås i den første. For mange medarbejdere er det formentlig helt indlysende, hvor de skal være, jf. dit eksempel med gymnasielæreren på gymnasiet i Hillerød.

Vi mener ligeledes, at det er hensigtsmæssigt, som vi nikkede til, at det er finansministeren, der er den koordinerende for opgaven på statens vegne som modtager af medarbejdere. Men dette forslag er ikke en begrænsning af den høring eller indsigt, som vi omhyggeligt har aftalt for medarbejderne og deres repræsentanter.

Jeg vil være glad for, om du snarest og selvfølgelig inden 2. behandlingen kan bekræfte, at der vil skulle forholdes med aftaleudkastets medarbejderdel som beskrevet ovenfor.

Med venlig hilsen  
Pia Gjellerup

# INGENIØRFORENINGEN I DANMARK

Til: Leif Dyrmosé

Fra: Administrationen

6. juni 2005

UBE

## INTERNT NOTAT

### Juridisk vurdering af aftale af 23. maj 2005 mellem regeringen, Socialdemokraterne og Det Radikale Venstre om tryghed ved kommunalreformen

#### Offentliggjort materiale om aftalen:

- **Betækningsbidrag om jobsikkerhed, tryghedsskabende foranstaltninger og tjenestemænd**, udarbejdet af Personalestyrelsen (Finansministeriet), først offentliggjort på KTO's hjemmeside 25. maj 2005, og efterfølgende – med redaktionelle ændringer - på Folketingets hjemmeside 1. juni 2005 som del af 3. udkast til betækning af Kommunaludvalgets
- **Ændringsforslag til: Forslag til lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen** (lovforslag nr. L 67), udarbejdet af Indenrigs- og Sundhedsministeriet, først offentliggjort på KTO's hjemmeside 25. maj 2005 og efterfølgende - med redaktionelle ændringer - på Folketingets hjemmeside 30. maj 2005

#### Ændringsforslagene og betænkningen m.v. findes på:

[www.folketinget.dk](http://www.folketinget.dk) > Dokumenter > Udvalgsdokumenter > Kommunaludvalget (KOU) > Dokumenter vedr. lovforslag > L 67 Forslag til lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen > Alle dokumenter

#### Anden omtale:

- [www.ida.dk](http://www.ida.dk) > Om IDA > Strukturreformen > IDAs fem fokuspunkter > Rettigheder og pligter > Myndighederne
- [www.kto.dk](http://www.kto.dk) > 25. maj 2005: Kommunalreform – KTO informerer om aftale om tryghed
- [www.djoef.dk](http://www.djoef.dk) > Strukturreform > Det mener DJØF om strukturreformen > God aftale om tryghed i strukturreformen 25.05.2005
- [www.djoef.dk](http://www.djoef.dk) > Strukturreform > Det mener DJØF om strukturreformen > Sæt gang i lokale tryghedsaftaler i kommunerne > Åbent brev til KLs formand og næstformand 27.5.2005

#### **O.B.S.**

Indenrigs- og sundhedsministeren har den 1. juni 2005 stillet ændringsforslag til procedurelovens § 8 om, at aftaleudkast kun skal indeholde en samlet angivelse af ansatte, der skal overføres til statslige myndigheder og institutioner, uden angivelse af, til hvilke myndigheder eller institutioner.

Dette forslag hindrer, at ansatte, der skal overføres til statslige myndigheder eller institutioner, informeres og høres om fordelingen, før der er indgået endelig aftale – og er dermed i strid med aftalen mellem regeringen, Socialdemokraterne og Det Radikale Venstre om, at de ansatte skal høres om fordelingen, inden færdiggørelsen af aftaleudkast.

## Oversigt over juridiske vurderinger og anbefalinger

### Betækningsbidraget

#### Vurderinger

Betækningsbidraget har politisk signalværdi som en første samlet hensigtserklæring fra regeringen - omfattende både de nuværende og kommende statslige, regionale og kommunale myndigheder - om, at:

*"Alle medarbejdere flytter ... med opgaverne over i den nye struktur og er ved overgangen ... sikret et job hos den nye ansættelsesmyndighed"* .

*"Naturlig afgang [indgår] i videst muligt omfang i løsningerne, hvis der opstår situationer, der nødvendiggør personaletilpasninger."*

Betækningsbidraget er uden juridisk bindende indhold eller virkning og henviser til eksisterende aftaler uden at tilføje nyt, bortset fra en tilkendegivelse om, at regeringen som statslig arbejdsgiver vil tage initiativ til indgåelse af tryghedsaftaler, og at regeringen anbefaler kommunerne og regionerne at tage tilsvarende initiativer.

#### Anbefalinger

Det må anbefales, at der indgås centrale rammeaftaler og lokale tryghedsaftaler indenfor både stat, amter og kommuner for perioden indtil 1. januar 2007, samt indenfor stat, regioner og kommuner for perioden efter 1. januar 2007.

### Ændringsforslaget om lempelse af medarbejderrepræsentanternes tavshedspligt i forhold til de ansatte

#### Vurderinger

Lempelsen af medarbejderrepræsentanternes tavshedspligt i forhold til den enkelte ansatte er en klar forbedring af de ansattes individuelle retssikkerhed og af medarbejderrepræsentanternes og organisationernes muligheder for at varetage det enkelte medlems individuelle interesser.

Der mangler dog klare regler om, hvilke oplysninger, medarbejderrepræsentanterne må videregive og i hvilken form.

Desuden har indenrigs- og sundhedsministeren stillet ændringsforslag om, at aftaleudkast kun skal indeholde en samlet angivelse af ansatte, der skal overføres til statslige myndigheder og institutioner, som hindrer, at medarbejderrepræsentanterne kan informere ansatte, der skal overføres til staten, om den fremtidige arbejdsgiver.

Herudover hindrer reglerne om medarbejderrepræsentanternes tavshedspligt fortsat kollektiv information og høring og varetagelse af de ansattes kollektive interesser efter gældende dansk lovgivning, samarbejdsaftalerne mellem parterne i stat, amter og kommuner og EU-direktiverne om information og høring og lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.

#### Anbefalinger

Det må anbefales, at medarbejderrepræsentanternes tavshedspligt lempes yderligere, så der kan ske samlet information og høring og varetagelse af de ansattes kollektive interesser efter gældende lovgivning og aftaler.

Det må anbefales, at der udarbejdes nærmere regler og indgås centrale rammeaftaler og lokale aftaler, som præciserer procedure, indhold og form for de oplysninger, medarbejderrepræsentanterne må videregive til de ansatte.

### **Ændringsforslaget om pligt til at høre de ansatte inden forelæggelsen af aftaleudkastet**

#### **Vurderinger**

Genindførelse af pligt til at orientere og partshøre den enkelte ansatte, inden fordelingen forhandles mellem de afgivende og de modtagende myndigheder, er en klar forbedring af de ansattes individuelle retssikkerhed og af medarbejderrepræsentanternes og organisationernes muligheder for at varetage det enkelte medlems individuelle interesser.

De gode intentioner skæmmes dog af en undtagelsesbestemmelse, som fritager de afgivende myndigheder, der ikke har forberedt processen i tide, for at opfylde pligten – uden nærmere betingelser.

Desuden har indenrigs- og sundhedsministeren stillet ændringsforslag om, at aftaleudkast kun skal indeholde en samlet angivelse af ansatte, der skal overføres til statslige myndigheder og institutioner, som hindrer forudgående partshøring af ansatte, der skal overføres til staten.

Herudover mangler klare regler om procedure, indhold og form for de oplysninger om de ansattes ønsker, som de afgivende myndigheder skal indhente.

Sikring af betryggende procedurer for indhentelse af oplysninger om de ansattes ønsker og sikring af betryggende partshøring, udarbejdelse af høringssvar og opfølgning m.v. må forudses at blive meget ressourcekrævende for medarbejderrepræsentanterne og organisationerne.

#### **Anbefalinger**

Det må anbefales:

At der fastsættes nærmere regler og indgås centrale rammeaftaler og lokale aftaler, som præciserer procedure, indhold og form for de oplysninger om de ansattes ønsker, som den afgivende myndighed skal indhente, og som er afgørende for, om den ansatte kun skal orienteres eller skal partshøres med mulighed for at komme med en udtalelse.

At undtagelsesbestemmelsen, som fritager forsinkede myndigheder for partshøring, fjernes.

Alternativt, at undtagelsesbestemmelsen omformuleres til, at høringen skal ske senest samtidig med forelæggelsen af aftaleudkastet for de modtagende myndigheder, og med pligt for den afgivende og de modtagende myndigheder til at lade den ansattes høringssvar indgå i de videre forhandlinger.

At der tilføjes en bestemmelse om, at den afgivende myndighed har pligt til at partshøre den ansatte ved senere ændringer i aftaleudkastet under forhandlingerne med de modtagende myndigheder.

## Ændringsforslaget om pligt til at give efterfølgende begrundelse efter anmodning og til at give efterfølgende aktindsigt efter reglerne om partsaktindsigt

### Vurderinger

Ifølge indenrigs- og sundhedsministerens besvarelse af spørgsmål fra Folketingets Kommunaludvalg genindtræder retten til partsaktindsigt, partshøring og begrundelse efter forvaltningsloven fuldt ud, når der er indgået endelige aftaler eller delingsrådene har truffet beslutning om fordelingen af de ansatte.

Ændringsforslaget om, at den enkelte ansatte har ret til efterfølgende begrundelse og partsaktindsigt, indebærer en beskeden forbedring af de ansattes individuelle retssikkerhed, da der uden udtrykkelige lovbestemmelser kunne være tvivl om adgangen til oplysninger om myndighedernes beslutninger efter forvaltningslovens almindelige regler om partsaktindsigt og begrundelse.

### Anbefalinger

Det må anbefales, at det i loven eller bemærkningerne til loven præciseres, at ansættelsesmyndighedens beslutninger om den ansattes nye arbejdssted, arbejdsfunktion og indplacering m.v. og ansættelsesmyndighedens varsler om væsentlige eller indgribende ændringer i ansættelsesforholdet er omfattet af almindelige forvaltningsretlige regler og grundsætninger om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse.

## Juridisk gennemgang af betækningsbidraget og de enkelte ændringsforslag

### Betækningsbidraget

#### Særligt om tjenestemænd

I Personalestyrelsens betækningsbidrag er et oprindeligt afsnit om tjenestemænd (men altså ikke overskriften) fjernet. Ifølge KTO kunne ikke opnås enighed og i stedet ventes Socialdemokraterne og Det Radikale Venstre at fremkomme med et fælles betækningsbidrag om tjenestemændenes vilkår.

#### Juridiske vurderinger

Betækningsbidraget har politisk signalværdi som en første samlet hensigtserklæring fra regeringen - omfattende både de nuværende og kommende statslige, regionale og kommunale myndigheder - om, at:

*"Alle medarbejdere flytter ... med opgaverne over i den nye struktur og er ved overgangen ... sikret et job hos den nye ansættelsesmyndighed"* .

*"Naturlig afgang [indgår] i videst muligt omfang i løsningerne, hvis der opstår situationer, der nødvendiggør personaletilpasninger."*

Betækningsbidraget er uden juridisk bindende indhold eller virkning og henviser til eksisterende aftaler uden at tilføje nyt, bortset fra en tilkendegivelse om, at regeringen som statslig arbejdsgiver vil tage initiativ til indgåelse af tryghedsaftaler, og at regeringen anbefaler kommunerne og regionerne at tage tilsvarende initiativer.



Det fremgår af betækningsbidraget, s. 1, sidste afsnit, at spørgsmål om personaletilpasninger

*"... allerede efter de gældende aftaler på det statslige og kommunale område skulle behandles i de lokale samarbejds- eller MED-udvalg. Ledelses- og medarbejderrepræsentanter vil i den forbindelse kunne drøfte såvel mulighederne for at gennemføre tilpasningen ved naturlig afgang eller gennem frivillige fratrædelsesordninger som mulighederne for at iværksætte særlige kompetenceudviklings- eller omskolingsinitiativer. De eksisterende aftaler må således antages at sikre en betryggende lokal dialog på dette område ..."*

DJØF har den 27. maj 2005 tilsendt KL's formand og næstformand et åbent brev med henvisning til aftalen og *"en kraftig opfordring til, at KL arbejder konstruktivt for at kommunerne indgår lokale tryghedsaftaler."*

Tryghedsaftaler kan være relevante i både stat, amter og kommuner ind til reformens ikrafttræden 1. januar 2007, og kan fra 1. januar 2006 forberedes i MTHSU (de Midlertidige Tværgående HovedSamarbejdsUdvalg) og aftales med Sammenlægningsudvalgene (for de nye kommuner) og Forberedelsesudvalgene (for de nye regioner) med virkning for perioden efter 1. januar 2007.

#### Juridiske anbefalinger

Det må anbefales, at der indgås centrale rammeaftaler og lokale tryghedsaftaler indenfor både stat, amter og kommuner for perioden indtil 1. januar 2007, samt indenfor stat, regioner og kommuner for perioden efter 1. januar 2007.

### Ændringsforslagene med bemærkninger

#### Generelt

Som led i aftalen stilles ændringsforslag til § 8, § 12 og § 16 i forslag til procedurelov af 24.2.2005 (L 67) under overskrifterne:

- **Lempelse af tavshedspligten i forhold til de ansatte** (ændringsforslag nr. 1 og 2)
- **Lempelse af medarbejderrepræsentanternes tavshedspligt i forhold til de ansatte** (ændringsforslag nr. 4)
- **Pligt til at høre de ansatte inden forelæggelsen af aftaleudkastet** (ændringsforslag nr. 3)
- **Pligt til at give efterfølgende begrundelse efter anmodning og at give efterfølgende aktindsigt efter reglerne om partsaktindsigt** (ændringsforslag nr. 5)

#### **Lempelse af tavshedspligten i forhold til de ansatte** (Ændringsforslag nr. 1 til § 8 og nr. 2 til § 12)

Forslagene er konsekvens af forslag nr. 3 og 5 om høring, begrundelse og aktindsigt, jf. nedenfor.

#### **Lempelse af medarbejderrepræsentanternes tavshedspligt i forhold til de ansatte** (Ændringsforslag nr. 4 til § 16)

Ændringsforslaget lemper tavshedspligten, så medarbejderrepræsentanter må videregive:  
*"Oplysninger om fordelingen af en ansat ... til den enkelte ansatte, oplysningen vedrører"*  
Lempelsen gælder både aftaleudkast, aftaler, mæglingsforslag og delingsrådenes beslutninger.

Ændringsforslagene er udformet som undtagelsesbestemmelse i forhold til lovforslagets generelle bestemmelser om fortrolighed og tavshedspligt.

Lempelsen åbner kun for videregivelse af oplysninger individuelt til den enkelte ansatte og kun for videregivelse af oplysninger om fordelingen (= ny arbejdsgiver), der udelukkende vedrører den enkelte ansatte selv.

#### Juridisk vurdering

Lempelsen af medarbejderrepræsentanternes tavshedspligt i forhold til den enkelte ansatte er en klar forbedring af de ansattes individuelle retssikkerhed og af medarbejderrepræsentanternes og organisationernes muligheder for at varetage det enkelte medlems individuelle interesser.

Der mangler dog klare regler om, hvilke oplysninger, medarbejderrepræsentanterne må videregive og i hvilken form.

Desuden hindrer reglerne om medarbejderrepræsentanternes tavshedspligt fortsat kollektiv information og høring og varetagelse af de ansattes kollektive interesser efter gældende dansk lovgivning, samarbejdsaftalerne mellem parterne i stat, amter og kommuner og EU-direktiverne om information og høring og lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.

Formuleringen af ændringsforslaget og bemærkningerne efterlader uklare fortolkningsspørgsmål om, hvilke oplysninger de tillidsvalgte må videregive til hvem og i hvilken form. Og dermed risiko for, at tillidsvalgte kan foretage fejlskøn, som føre til vanskelige sager om påstået brud på tavshedspligten.

Dette skal ses i sammenhæng med, at de øvrige ændringsforslag ikke indeholder nogen garanti for, at de ansatte overhovedet høres eller høres fyldestgørende og rettidigt af den afgivende myndighed. Medarbejderrepræsentanterne kan derfor komme under pres for at videregive oplysninger, som myndighederne ikke har partshørt om, jf. nedenfor.

Sikring af, at de ansatte informeres fyldestgørende og betryggende, må forudses at blive meget ressourcekrævende for medarbejderrepræsentanterne og organisationerne, jf. også nedenfor.

#### Andre relevante bestemmelser

Ændringsforslaget skal ses forbindelse med følgende bestemmelser i forslaget til procedurelov af 24.2.2005 (L 67)

§ 16, stk. 4: "*Den myndighed, hvorfra der overføres ansatte, og den eller de myndigheder, hvis ansatte berøres af overførslerne, skal orientere repræsentanter for de ansatte om og med disse drøfte fremgangsmåden for orienteringen af de ansatte inden for lovgivningens rammer ...*"

§ 17, stk. 1: "*Indenrigs- og sundhedsministeren kan efter forhandling med finansministeren fastsætte nærmere regler for udarbejdelsen af aftaleudkast ...*"

### Juridiske anbefalinger

Det må anbefales, at medarbejderrepræsentanternes tavshedspligt lempes yderligere, så der kan ske samlet information og høring og varetagelse af de ansattes kollektive interesser efter gældende lovgivning og aftaler.

Det må anbefales, at der udarbejdes nærmere regler og indgås centrale rammeaftaler og lokale aftaler, som præciserer procedure, indhold og form for de oplysninger, medarbejderrepræsentanterne må videregive til de ansatte.

### Pligt til at høre de ansatte inden forelæggelsen af aftaleudkastet (Ændringsforslag nr. 3 til § 16)

Ændringsforlaget skal ses i forhold til den generelle bestemmelse i forslaget til procedurelov af 24.2.2005 (L 67), § 15, som sætter forvaltningslovens kapitel 4 (om partens aktindsigt), kapitel 5 (om partshøring) og kapitel 6 (begrundelse m.v.) ud af kraft i forhold til forhandlinger, aftaler, mæglingforslag og delingsrådenes beslutninger om fordeling af personale m.v.

Ændringsforlaget indebærer, at de afgivende myndigheder forud for forelæggelsen af aftaleudkast for de modtagende myndigheder senest 1. januar 2006:

- skal orientere samtlige berørte ansatte om den del af aftaleudkastet, der vedrører den enkelte ansatte
- skal partshøre ansatte, hvis ønsker om fremtidig arbejdsgiver ikke imødekommes fuldt ud, så den ansatte har mulighed for at komme med en udtalelse efter tilsvarende regler som i forvaltningslovens kapitel 5 om partshøring.

Ændringsforlaget indeholder en generel undtagelsesbestemmelse om, at pligten til orientering og partshøring ikke gælder:

- hvis overholdelse af pligten medfører overskridelse af fristen for forelæggelse af aftaleudkastet, dvs. 1. januar 2006
- for oplysninger, der i alle tilfælde ville være undtaget fra partsaktindsigt efter forvaltningslovens kapitel 4

### Juridisk vurdering

Genindførelse af pligt til at orientere og partshøre den enkelte ansatte, inden fordelingen forhandles mellem de afgivende og de modtagende myndigheder, er en klar forbedring af de ansattes individuelle retssikkerhed og af de tillidsvalgte og organisationernes muligheder for at varetage det enkelte medlems individuelle interesser.

De gode intentioner skæmmes imidlertid desværre af en undtagelsesbestemmelse, som fritager de afgivende myndigheder, der ikke har forberedt processen i tide, for at opfylde pligten – uden nærmere betingelser.

Herudover mangler klare regler om procedure, indhold og form for de oplysninger om de ansattes ønsker, som de afgivende myndigheder skal indhente.

Sikring af betryggende procedurer for indhentelse af oplysninger om de ansattes ønsker og sikring af betryggende partshøring, udarbejdelse af hørings svar og opfølgning m.v. må forudses at blive meget ressourcekrævende for medarbejderrepræsentanterne og organisationerne.

Spørgsmålet, om den ansattes ønsker imødekommes fuldt ud, er afgørende for, om den ansatte skal orienteres eller partshøres. Dette indebærer vanskelige fortolknings spørgsmål, som ikke afklares i bemærkningerne.

Forskellen mellem orientering og høring ligger først og fremmest i, at myndigheden ved partshøring har videregående oplysningspligt om sagens faktiske omstændigheder. Det er blandt andet i denne forbindelse, tillidsvalgte kan komme under pres for at videregive oplysninger, som myndigheden ikke har partshørt den ansatte om.

#### Relevante fortolkningsbidrag:

Det fremgår af bemærkningerne til ændringsforslag nr. 3, at

*"Det forudsættes, at den afgivende myndighed på et passende tidspunkt ... har indhentet oplysninger fra de ansatte om de enkelte ansattes ønsker til, hvortil den pågældende ansatte skal overføres, og har været i dialog med de modtagende myndigheder om fordelingen ..."*

*"Det forudsættes, at høringen af den ansatte vil skulle ske på et passende tidspunkt ... 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."*

*"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."*

I modsætning hertil fremgår af bemærkningerne til ændringsforslag nr. 1, at:

*"Videregivelse 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 ..."*

#### Juridiske anbefalinger

Det må anbefales:

At der fastsættes nærmere regler og indgås centrale rammeaftaler og lokale aftaler, som præciserer procedure, indhold og form for de oplysninger om de ansattes ønsker, som den afgivende myndighed skal indhente, og som er afgørende for, om den ansatte kun skal orienteres eller skal partshøres med mulighed for at komme med en udtalelse.

At undtagelsesbestemmelsen, som fritager forsinkede myndigheder for partshøring, fjernes.

Alternativt, at undtagelsesbestemmelsen omformuleres til, at høringen skal ske senest samtidig med forelæggelsen af aftaleudkastet for de modtagende myndigheder, og med pligt for den afgivende og de modtagende myndigheder til at lade den ansattes hørings svar indgå i de videre forhandlinger.

At der tilføjes bestemmelse om, at den afgivende myndighed har pligt til at partshøre den ansatte ved senere ændringer i aftaleudkastet under forhandlingerne med de modtagende myndigheder.

Det er nødvendigt, at organisationerne er pro-aktive allerede nu og ruster sig til både indgåelse af centrale rammeaftaler og lokale aftaler samt generel og individuel rådgivning om spørgsmålene.

**Pligt til at give efterfølgende begrundelse efter anmodning og at give efterfølgende aktindsigt efter reglerne om partsaktindsigt**

(Ændringsforslag nr. 5 til § 16)

Ændringsforslagene indebærer, at den afgivende myndigheder efter at den ansatte har fået skriftlig meddelelse om ny arbejdsgiver:

- skal give ansatte, hvis ønsker ikke fuldt ud imødekommes, en skriftlig begrundelse for valget af den myndighed, overførslen skal ske til (ønsket om begrundelse skal fremsættes senest 14 dage efter, at den ansatte har fået skriftlig meddelelse om ny arbejdsgiver)
- skal give ansatte aktindsigt i oplysninger om fordelingen af den ansatte efter forvaltningslovens regler om partindsigt

Ifølge indenrigs- og sundhedsministerens besvarelse af spørgsmål fra Folketingets Kommunaludvalg genindtræder retten til partsaktindsigt, partshøring og begrundelse efter forvaltningsloven fuldt ud, når der er indgået endelige aftaler eller delingsrådene har truffet beslutning om fordelingen af de ansatte.

Ændringsforslaget om, at den enkelte ansatte har ret til efterfølgende begrundelse og partsaktindsigt, indebærer en beskeden forbedring af de ansattes individuelle retssikkerhed, da der uden udtrykkelige lovbestemmelser kunne være tvivl om adgangen til oplysninger om myndighedernes beslutninger efter forvaltningslovens almindelige regler om partsaktindsigt og begrundelse.

Relevante fortolkningsbidrag

Ændringsforslagene skal ses i sammenhæng med følgende bemærkninger i Indenrigs- og Sundhedsministeriets besvarelser af spørgsmål fra Folketingets Kommunaludvalg.

Af besvarelsen af spørgsmål nr. 3, dateret 14.4.2005 fremgår:

*"Det bemærkes ... at der ved myndighedernes aftaleindgåelse eller vedtagelse af mæglingsforslag eller delingsrådets beslutning ... om fordeling af ansatte alene tages stilling til, hvilke ansatte der ... skal overføres til en ny ansættelsesmyndighed, og i givet fald til hvilken ny ansættelsesmyndighed overførslen af den enkelte ansatte skal ske. Bestemmelsen [i § 15 om fravigelse af forvaltningslovens regler] undtager ikke øvrige beslutninger vedrørende ansatte, herunder den nye ansættelsesmyndigheds beslutning om den ansattes nye arbejdssted og arbejdsfunktion hos den nye ansættelsesmyndighed, fra forvaltningslovens regler om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse. Disse beslutninger vil således være omfattet af forvaltningslovens regler ... i det omfang sådanne beslutninger er afgørelser i forvaltningslovens forstand."*

Af besvarelsen af spørgsmål nr. 2 fremgår desuden:

*"Bestemmelsen i lovforslagets § 15 [om fravigelse af forvaltningslovens regler] undtager endvidere ikke en beslutning om efter sædvanlige ansættelsesretlige regler at foretage varsling af væsentlige eller indgribende ændringer i ansættelsesforholdet fra forvaltningslovens regler om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse. Disse beslutninger vil således være omfattet af forvaltningslovens regler ... i det omfang sådanne beslutninger er afgørelser i forvaltningslovens forstand."*

#### Juridiske anbefalinger

Det må anbefales, at det i loven eller bemærkningerne til loven præciseres, at ansættelsesmyndighedens beslutninger om den ansattes nye arbejdssted, arbejdsfunktion og indplacering m.v. og ansættelsesmyndighedens varsler om væsentlige eller indgribende ændringer i ansættelsesforholdet er omfattet af almindelige forvaltningsretlige regler og grundsætninger om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse.