

## Indenrigs- og Sundhedsministeriet

Dato: 1. juni 2005  
Kontor: 1.k.kt.  
J.nr.: 2004-2000-11  
Sagsbeh.: hbr  
Fil-navn: lov om procedure/KOU spm/spm 18 ansættelsesgaranti

### **Besvarelse af spørgsmål nr. 18 (L 67), som Kommunaludvalget har stillet til indenrigs- og sundhedsministeren den 12. maj 2005**

#### **Spørgsmål 18:**

"Ministeren bedes kommentere vedlagte forslag til hovedregel for behandling af medarbejdere i forbindelse med kommunalreformens titusindvis af flytninger af medarbejdere. Ministeren bedes endvidere skitsere mulighederne for teknisk at formulere de rejste forslag som ændringsforslag til relevante lovforslag, herunder den tilsvarende statslige synsvinkel i forslaget om overførsel af skatteområdet til staten."

#### **Svar:**

1. Det vedlagte forslag, som er udarbejdet af HK-kommunal og FOA, indeholder et ønske om, at alle de ansatte, der i henhold til lovgivningen om kommunalreformen skal overgå til nye ansættelsesmyndigheder, i en 3-årig periode fra den 1. januar 2007 vil være omfattet af en ansættelsesgaranti, der indebærer, at de ansatte i denne periode ikke vil kunne afskediges under henvisning til økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der følger af kommunalreformens gennemførelse, medmindre der mellem den enkelte myndighed og forhandlingsberettigede organisation indgås aftale om en fravigelse af den 3-årige ansættelsesgaranti. Forslaget indeholder endvidere et ønske om, at der den 1. januar 2007 skal etableres et samarbejde mellem kommuner og regioner med henblik på at tilbyde omplacering til overtallige medarbejdere. De nærmere regler for et sådant samarbejde skal efter forslaget drøftes med de forhandlingsberettigede organisationer.

2. Den af HK-kommunal og FOA ønskede 3-årige ansættelsesgaranti er efter regeringens opfattelse ikke hensigtsmæssig, idet en sådan ansættelsesgaranti vil forringe myndighedernes mulighed for at tilrettelægge varetagelsen af de nye opgaver på en fleksibel måde.

Alle de overenskomstansatte m.v., der overføres ved kommunalreformen, vil blive omfattet af virksomhedsoverdragelseslovens regler. De pågældende ansatte bliver således omfattet af blandt andet virksomhedsoverdragelseslovens særlige bevisbyrderegler, der beskytter de ansatte mod usaglige afskedigelser som følge af kommunalreformen, jf. nærmere virksomhedsoverdragelseslovens § 3, ligesom de ansatte er sikrede uændrede vilkår i den løbende overenskomstperiode.

En særlig garanti til offentligt ansatte, der væsentligt går ud over de garantier, der ligger i virksomhedsoverdragelsesloven, vil kunne virke stødende,

idet virksomhedsoverdragelseslovens regler er den beskyttelse, som gælder generelt i samfundet ved overdragelse af medarbejdere fra en arbejdsgiver til en anden.

Den omhandlede ansættelsesgaranti vil desuden stille medarbejdere, der er ansat den 31. december 2006 og overføres i forbindelse med kommunalreformen, og medarbejdere, der ansættes efter den 1. januar 2007, forskelligt.

Hertil kommer, at den omhandlede ansættelsesgaranti for kommuner, der indgår i kommunesammenlægninger eller forpligtende kommunale samarbejder, vil kunne give anledning til vanskelige afgrænsningsproblemer med hensyn til sondringen mellem afskedigelser, der er begrundet i økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer som følge af kommunalreformen, og øvrige afskedigelser begrundet i f.eks. kommunens organisatoriske forhold, der ikke er en følge af kommunalreformen. Disse afgrænsningsproblemer vil ikke gælde for kommuner, der ikke indgår i kommunesammenlægninger eller forpligtende kommunale samarbejder.

Forslag til lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen (L 67) fastslår udgangspunktet om, at de ansatte følger opgaven i forbindelse med de opgaveflytninger, der sker den 1. januar 2007 i henhold til kommunalreformen. Der er endvidere i forslag til lov om revision af den kommunale inddeling (L 68) fastsat regler, der sikrer, at ansatte i kommuner, der indgår i en kommunesammenlægning, overføres til den nye kommune, ligesom der i forslag til lov om forpligtende kommunale samarbejder (L 69) er fastsat regler, der sikrer, at de ansatte i en kommune, der indgår i et forpligtende kommunalt samarbejde følger med opgaven over i den kommune, der bemyndiges til at varetage udøvelsen af den pågældende opgave. Tilsvarende regler, der sikrer, at de ansatte følger med opgaven, er fastsat i Skatteministeriets forslag til skatteforvaltningsloven (L 110).

Alle medarbejdere flytter således med opgaverne over i den nye struktur og er ved overgangen til den nye struktur sikret et job hos den nye ansættelsesmyndighed. Der er behov for alle medarbejdere og deres kompetencer til fortsat at løse opgaverne. Det er efter regeringens opfattelse vigtigt at sikre, at alle medarbejdere tilbydes gode udviklende arbejdspladser med samme jobsikkerhed som i dag. Medarbejderne er en vigtig og nødvendig ressource for den fremtidige videreudvikling af den offentlige sektor.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2005 har parterne både på det statslige og det kommunale område været enige om at anbefale, at naturlig afgang i videst muligt omfang indgår i løsningerne, hvis der skulle opstå situationer, der nødvendiggør personaletilpasninger. Disse anbefalinger sigter direkte til forholdene i forbindelse med kommunalreformen.

Regeringen har tilkendegivet, at staten i overensstemmelse med disse anbefalinger er indstillet på at sikre, at naturlig afgang i videst muligt omfang indgår i løsningerne, hvis der opstår situationer, der nødvendiggør personaletilpasninger på områder, der ved kommunalreformen overgår til staten. Staten vil endvidere arbejde for, at naturlig afgang i det omfang, det i øvrigt er muligt, indgår i løsningerne ved eventuelle personaletilpasninger på det regionale og kommunale område.

Hvis der måtte opstå behov for personaletilpasninger i forbindelse med kommunalreformen, vil spørgsmålet 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 trykkelig lokal dialog på dette område i forbindelse med kommunalreformen.

Staten vil tage initiativ til, at der i samarbejdsudvalgsregi aftales retningslinier for trykkeligskabende foranstaltninger i forbindelse med eventuelle personaletilpasninger på det statslige område, med henblik på, at de nævnte elementer kan indgå i disse retningslinjer.

Regeringen anbefaler, at kommunerne og regionerne vil tage tilsvarende initiativ til, at der i MED-udvalgsregi aftales tilsvarende retningslinier i forbindelse med eventuelle personaletilpasninger på det kommunale og regionale område.

**3.** Den af HK-Kommunal og FOA ønskede ansættelsesgaranti vil kunne formuleres som et ændringsforslag til forslag til lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen (L 67), forslag til lov om revision af den kommunale inddeling (L 68), forslag til lov om forpligtende kommunale samarbejder (L 69) samt forslag til skatteforvaltningsloven (L 110). Der vil med ændringsforslaget kunne fastsættes en bestemmelse, hvorefter afskedigelse af økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer som følge af kommunalreformen, af de ansatte, der overføres efter de omhandlede love, ikke vil kunne ske med virkning inden den 1. januar 2010. Det kan i den forbindelse overvejes, i hvilket omfang de nævnte årsager er sammenfaldende med praksis efter § 3, stk. 1, i lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (virksomhedsoverdragelsesloven).

Det vil endvidere kunne fastsættes en bestemmelse, der indebærer, at den ovenfor nævnte beskyttelse mod afskedigelse vil kunne fraviges ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den organisation eller hovedorganisation, som den pågældende ansættelsesmyndighed har indgået en kollektiv overenskomst eller aftale med. Det må i den forbindelse særligt overvejes, om den ovenfor nævnte beskyttelse mod afskedigelse skal kunne fraviges

ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og en organisation eller hovedorganisation i forhold til ansatte, der ikke er omfattet af kollektiv overenskomst eller aftale, eller ansatte, der er omfattet af det pågældende overenskomstområde, men som ikke er medlem af den pågældende organisation.

**4.** Med hensyn til ønsket om, at der den 1. januar 2007 etableres et samarbejde mellem kommuner og regioner med henblik på at tilbyde omplacering til overtallige medarbejdere, bemærkes det, at der efter regeringens opfattelse ikke er behov for at lovfæste en sådan forpligtelse.

Det følger således som nævnt af lovforslagene til gennemførelse af kommunalreformen, at alle medarbejdere flytter med opgaverne over i den nye struktur og ved overgangen til den nye struktur er sikret et job hos den nye ansættelsesmyndighed.

Hvis der måtte opstå behov for personaletilpasninger på det statslige område i forbindelse med kommunalreformen, vil staten som nævnt tage initiativ til, at der i samarbejdsudvalgsregi aftales retningslinier for tryghedsskabende foranstaltninger i forbindelse med eventuelle personaletilpasninger, jf det ovenfor under punkt 2 anførte.

Staten vil i den forbindelse være indstillet på ved stillingsbesættelser i staten efter den 1. januar 2007 at være særlig opmærksom på tidligere medarbejdere i kommuner og regioner, der som følge af et eventuelt behov for personaletilpasninger i forbindelse med kommunalreformen på det kommunale eller regionale område er blevet afskediget efter den 1. januar 2007.

Regeringen anbefaler i den forbindelse, at kommuner og regioner tilsvarende vil være særligt opmærksomme på tidligere medarbejdere i kommuner, regioner eller staten, der som følge af et eventuelt behov for personaletilpasninger i forbindelse med kommunalreformen på det kommunale eller regionale område eller på det statslige område er blevet afskediget efter den 1. januar 2007.

**5.** Et eventuelt forslag, der forpligter kommunerne og regionerne til at samarbejde med henblik på at tilbyde omplacering til overtallige medarbejdere, vil kunne formuleres som et ændringsforslag til forslag til lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen (L 67), forslag til lov om revision af den kommunale inddeling (L 68) og forslag til lov om forpligtende kommunale samarbejder (L 69). Et ændringsforslag til forslag til skatteforvaltningsloven (L 110) vil ikke være relevant, hvis samarbejdet – som det fremgår af ordlyden i HK-Kommunal og FOA's forslag – alene skal omfatte regioner og kommuner.

Set i sammenhæng med forslaget om den 3-årige ansættelsesgaranti må det overvejes, om bestemmelsen alene vil skulle omfatte medarbejdere, der afskediges efter udløbet af den 3-årige periode, eller om bestemmelsen (også) vil skulle omfatte medarbejdere, der afskediges af andre årsager

end økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer som følge af kommunalreformen.

Det må endvidere overvejes, om bestemmelsen alene skal indebære en forpligtelse til, at der etableres et samarbejde om at tilbyde ansættelse, i det omfang der er ledige stillinger i andre kommuner eller regioner, eller om bestemmelsen skal gøre det obligatorisk at tilbyde ansættelse i en anden kommune eller region. I sidstnævnte tilfælde vil bestemmelsen indebære en forpligtelse til – selv i de tilfælde, hvor der efter forslaget om en ansættelsesgaranti vil være mulighed for at afskedige en ansat, dvs. af andre end økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer som følge af kommunalreformen – at tilbyde den pågældende ansatte ansættelse i en anden kommune eller region. Det må i givet fald endvidere overvejes, hvorledes det fastlægges, hvilken region eller kommune der bærer forpligtelsen til at tilbyde den pågældende ansættelse.