

## Indenrigs- og Sundhedsministeriet

Dato: 30. maj 2005  
Kontor: 1.k.kt.  
J.nr.: 2004-2000-11  
Sagsbeh.: hbr  
Fil-navn: lov om procedure/KOU spm/spm 20 HK

### **Besvarelse af spørgsmål nr. 20 (L 67), som Kommunaludvalget har stillet til indenrigs- og sundhedsministeren den 17. maj 2005**

#### **Spørgsmål 20:**

"Ministerens bedes kommentere det åbne brev fra HK-klubber i Storstrøms Amt, Vestsjællands Amt og Københavns Amt, jf. L 67 – bilag 16."

#### **Svar:**

1. HK-klubberne i Storstrøms, Vestsjællands og Københavns Amtskommuner har i brevet anført, at forslag til lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen ikke lever op til arbejdsmiljølovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligt til at sørge for, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. HK-klubberne har på den baggrund rejst spørgsmål vedrørende blandt andet ansættelsestrygheden for de ansatte, der overføres til nye ansættelsesmyndigheder ved kommunalreformen, den tidsmæssige udstrækning af proceduren og inddragelsen af de ansatte under delingsproceduren.

2. Indenrigs- og Sundhedsministeriet skal for så vidt angår ansættelsestrygheden for medarbejderne bemærke, at 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.

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 betryggende lokal dialog på dette område i forbindelse med kommunalreformen.

Staten vil tage initiativ til, at der i samarbejdsudvalgsregi aftales retningslinier for tryghedsskabende 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-udvalgs-regi aftales tilsvarende retningslinier i forbindelse med eventuelle personaletilpasninger på det kommunale og regionale område.

Det er således efter regeringens opfattelse vigtigt, at de offentligt ansatte, der berøres af kommunalreformen, får gode og fornuftige jobvilkår i en offentlig sektor, der inden for det økonomiske råderum kan levere så gode offentlige ydelser som muligt til borgerne.

**3.** Med hensyn til den tidsmæssige udstrækning af proceduren bemærkes, at det med lovforslaget er fastsat frister for de enkelte faser i delingsproceduren med henblik på at sikre, at der så hurtigt som det er muligt tages stilling til blandt andet, hvilke ansatte der skal overføres, og til hvilken myndighed overførslen skal ske.

Det følger således af lovforslaget, at myndighederne skal føre forhandlinger med henblik på at indgå aftale om fordelingen af blandt andet de ansatte inden den 1. april 2006, og at fordelingen af blandt andet ansatte – hvis der ikke kan opnås enighed mellem myndighederne, herunder ved delingsrådets medvirken – fastlægges ved delingsrådets beslutning, der skal træffes inden den 15. juni 2006.

Det bemærkes i den forbindelse, at det er Indenrigs- og Sundhedsministeriets opfattelse, at den komplicerede proces, som det er at tage stilling den samlede fordeling af aktiver og passiver, rettigheder og pligter samt ansatte i forbindelse med de opgaveflytninger, der sker ved kommunalreformen

den 1. januar 2007, ikke kan kræves afsluttet inden for et kortere tidsrum, end de nævnte frister i lovforslaget, idet det er væsentligt, at tidsfristerne giver myndighederne reel mulighed for at føre de fornødne forhandlinger med henblik på at der i videst muligt omfang opnås enighed mellem myndighederne. Det er således målet, at fordelingen i videst muligt omfang fastlægges ved aftale mellem myndighederne, herunder af hensyn til, at overførslen af blandt andet ansatte kan ske så smidigt og hensigtsmæssigt som muligt.

Der henvises til besvarelsen af spørgsmål nr. 12 (L 67).

Det tilføjes, at det følger af lovforslagets § 16, stk. 5, at den myndighed, hvorfra der overføres ansatte, så hurtigt som muligt efter aftaleindgåelse, vedtagelse af et mæglingsforslag eller delingsrådets beslutning skriftligt skal orientere de enkelte berørte ansatte om, til hvilken myndighed den enkelte ansatte skal overføres. Det forudsættes endvidere, at den myndighed, hvortil overførslen skal ske, så hurtigt som muligt giver den ansatte meddelelse om den pågældendes nye arbejdssted og arbejdsfunktion hos myndigheden.

4. Med hensyn til inddragelsen af de ansatte under delingsproceduren skal Indenrigs- og Sundhedsministeriet bemærke, at regeringen efter aftale med regeringspartierne, Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre den 27. maj 2005 har fremsendt et ændringsforslag til procedureloven til Folketingets Kommunaludvalg, der indebærer fastsættelsen af en særlig pligt for den afgivende myndighed til inden forelæggelsen af udkast til fordelingsaftale for de modtagende myndigheder at høre de enkelte ansatte, der skal overføres. En sådan pligt vil indebære, at den afgivende myndighed hører den enkelte ansatte over myndighedens forslag til, hvortil den pågældende skal overføres. Høringspligten vil også i overensstemmelse med forvaltningslovens regler om partshøring omfatte de faktiske oplysninger, der indgår som grundlag for myndighedens forslag. Endvidere fastsættes der med ændringsforslaget en særlig pligt for den afgivende myndighed til efter anmodning fra den berørte ansatte at give vedkommende en efterfølgende begrundelse i overensstemmelse med forvaltningslovens regler for valget af den myndighed, hvortil den ansatte overføres. Endelig vil den berørte ansatte efterfølgende få ret til aktindsigt efter forvaltningslovens regler om partsaktindsigt i oplysninger om fordelingen af den pågældende ansatte.

Hensynet til, at de ansatte og de ansattes repræsentanter inddrages under hele delingsprocedurens forløb er endvidere tilgodeset med bestemmelserne i lovforslagets § 16, hvorefter der fastsættes særlige regler for inddragelsen af de ansatte og deres repræsentanter i proceduren.

Der henvises til besvarelsen af Retsudvalgets spørgsmål nr. 125 (Alm. del, jf. L 67 – bilag 22).

5. Det tilføjes, at lovforslagets regler ikke indebærer undtagelser fra arbejdsmiljølovens regler.

Såvel de myndigheder, hvorfra de ansatte overføres, som de myndigheder hvortil de ansatte overføres, vil således skulle overholde arbejdsmiljølovens regler, herunder bestemmelserne om, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, at der føres et effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, og at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.