

Indenrigs- og Sundhedsministeriet

Dato: 14. april 2005
Kontor: 1.k.kt.
J.nr.: 2004-2000-11
Sagsbeh.: hbr

Besvarelse af spørgsmål nr. 3 (L 67), som Kommunaludvalget har stillet til indenrigs- og sundhedsministeren den 21. marts 2005

Spørgsmål 3:

"Hvad er argumenterne for, at ansatte som helt eller delvis har arbejdsopgaver, som ikke direkte kan føres over i en ny stilling, ikke skal have ret til partshøring, så de f.eks. kan se hvorfor de har fået en stilling, som de mener, de er overkvalificeret til?"

Svar:

Der henvises til besvarelsen af spørgsmål 2.

Det bemærkes – som også anført i besvarelsen af spørgsmål 2 – at der ved myndighedernes aftaleindgåelse eller vedtagelse af mæglingforslag eller delingsrådets beslutning efter lovforslagets kapitel 3 om fordeling af ansatte alene tages stilling til, hvilke ansatte der som følge af den opgaveflytning, der sker i henhold til lovgivningen om kommunalreformen mellem de i lovforslagets § 1 nævnte myndigheder m.v., skal overføres til en ny ansættelsesmyndighed, og i givet fald til hvilken ny ansættelsesmyndighed overførslen af den enkelte ansatte skal ske. Bestemmelsen 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, herunder reglerne om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse, i det omfang sådanne beslutninger er afgørelser i forvaltningslovens forstand.

De forhold, der som anført i besvarelsen af spørgsmål 2 er baggrunden for bestemmelsen i lovforslagets § 15, gør sig gældende ved myndighedernes forhandlinger, aftaleindgåelse, vedtagelse af mæglingforslag eller delingsrådets beslutning om den konkrete fordeling af alle ansatte, uanset hvilke opgaver de enkelte ansatte er beskæftigede med. Det bemærkes i den forbindelse, at der efter lovforslagets regler skal ske en samlet fordeling af de ansatte, dvs. at fordelingsspørgsmålet først kan afsluttes, når alle ansatte er fordelt. Hvis fordelingen af selv få ansatte – f.eks. på grund af en iværksat partshøring af grupper af ansatte – trækker ud, ville det indebære, at tidspunktet for, hvornår samtlige ansatte kan blive orienteret om deres nye ansættelsesmyndighed, ville blive udskudt. Det ville således skabe usikkerhed blandt mange ansatte.

Af samme grund er det efter Indenrigs- og Sundhedsministeriets opfattelse mest hensigtsmæssigt, at der gælder ensartede regler for inddragelsen af alle ansatte, uanset hvilke opgaver de pågældende ansatte er beskæftigede med.