

Den

Skatteministeriet

J.nr. 2005-711-0048

Til

Folketingets Skatteudvalg

L 110- Forslag til Lov om Skatteforvaltningsloven.

Hermed fremsendes i 5 eksemplarer svar på spørgsmål nr.96, 97 og 98 af 11. maj 2005.

Kristian Jensen

/ Birte Deleuran

Spørgsmål 96:

Ministeren bedes uddybende redegøre for, hvilke rettigheder, som de berørte offentlige ansatte har i forbindelse med overførslen af medarbejdere fra kommunerne til Skatteministeriet? I hvilket omfang har medarbejderne ret til partshøring og aktindsigt i deres personlige sag?

Svar:

Til brug for besvarelse af spørgsmål 96 har Skatteministeriet bedt Personalestyrelsen om bidrag. Personalestyrelsen har svaret følgende, som jeg kan henholde mig til:

”Med lovforslagets § 73 fastsættes, at den myndighed, hvorfra der overføres opgaver, for så vidt angår overførslen af ansatte skal orientere repræsentanter for de ansatte om aftaleudkastet m.m. efter §§ 70 og 71.

Bestemmelsen indebærer en pligt for myndigheden til at orientere repræsentanter for de ansatte om aftaleudkast m.m. efter § 70 og § 71.

Orienteringen sker med henblik på at sikre de ansattes repræsentanter det bedst mulige grundlag for at fremkomme med synspunkter og ønsker med hensyn til den del af aftaleudkastet, der vedrører overførslen af de ansatte, herunder spørgsmålet om antallet af ansatte der overføres, og hvilke ansatte, der efter kommunens udkast skal overføres.

Det forudsættes således, at de ansatte og deres repræsentanter på passende tidspunkter, herunder forinden aftaleudkastet er udarbejdet, orienteres om den procedure, der skal fastlægge fordelingen, og at de ansatte og de ansattes repræsentanter har mulighed for at fremsætte forslag og ønsker, herunder til fordelingen af ansatte mellem kommunen og Skatteministeriet. Disse forslag og ønsker kan indgå i forbindelse med kommunens udarbejdelse af aftaleudkastet, jf. bemærkningerne til lovforslagets § 73, stk. 3. Bestemmelsen begrænser således ikke

de enkelte ansattes adgang til at fremsætte ønsker til fordelingen af ansatte mellem kommunerne og Skatteministeriet.

Det forudsættes, at der ved fastlæggelsen af indplaceringen hos den modtagende myndighed så vidt muligt tages hensyn til den enkelte ansattes behov og ønsker såvel med hensyn til arbejdssted som med hensyn til opgaver. Afdækning heraf forventes at kunne ske ved gennemførelsen af en egentlig ønskerunde.

Det forudsættes endvidere, at den myndighed, hvorfra overførslen af ansatte skal ske, så hurtigt som muligt giver den ansatte meddelelse om den pågældendes nye arbejdssted og arbejdsfunktion hos myndigheden.”

For så vidt angår medarbejdernes ret til partshøring og aktindsigt fremgår det af lovforslagets § 72, at forhandlinger, aftaleindgåelse og beslutninger efter lovforslagets kapitel 21 om delingsbestemmelser undtages fra forvaltningslovens regler om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse, jf. forvaltningslovens kapitel 4, 5 og 6. I øvrigt kan jeg henvise til indenrigs- og sundhedsministerens besvarelse af spørgsmål 2 og 3 til L 67, der er vedlagt.

Den foreslåede undtagelse fra forvaltningsloven svarer til principperne i de foreslåede regler i § 15 i indenrigs- og sundhedsministerens forslag til lov om visse proceduremæssige spørgsmål (L67) i forbindelse med kommunalreformen, og undtagelsen skal i øvrigt ses i sammenhæng med bestemmelserne i § 73, jf. forslag til Skatteforvaltningsloven, hvorefter der fastsættes særlige regler for inddragelsen af de ansatte og deres repræsentanter i proceduren.

Bestemmelserne i lovforslagets §§ 72 og 73 er således samlet set et udtryk for en afvejning af på den ene side hensynet til, at de ansatte så vidt det er muligt inddrages i processen, herunder at der gives de ansattes repræsentanter det bedst mulige grundlag for at varetage de ansattes interesse og på den anden side hensynet til, at den komplicerede proces med fordelingen af blandt andet ansatte kan foregå

indenfor en kort tidsmæssig periode, herunder af hensyn til, at samtlige ansatte så tidligt som muligt kan få meddelelse om deres fremtidige ansættelsesmyndighed.

Ovenstående bestemmelser gør sig ligeledes gældende for så vidt angår Indenrigs- og Sundhedsministeriets forslag til lov om opkrævning og inddrivelse af visse fordringer.

Spørgsmål 97:

Hvilke rettigheder har de berørte offentlige ansatte, som f.eks. flyttes fra en kommune til et skattecenter, i forhold til den geografiske placering af deres fremtidige arbejdsplads? Vil de ansatte få indflydelse på, hvilket skattecenter, som de kommer til at arbejde ved?

Svar:

Til brug for besvarelse af spørgsmål 97 har Skatteministeriet bedt Personalestyrelsen om bidrag. Personalestyrelsen har svaret følgende, som jeg kan henholde mig til:

”Efter lovforslaget omfattes overenskomstansatte af virksomhedsoverdragelsesloven. Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 3, at de ansatte kan ophæve arbejdsaftalen, hvis overdragelsen medfører væsentlige stillingsændringer til skade for den pågældende. Arbejdsgiverskiftet i forbindelse med overførslen af de ansatte til staten er ikke sig selv en væsentlig stillingsændring, der kan begrunde ophævelse af arbejdsaftalen fra den ansattes side. Sker der andre væsentlige stillingsændringer, skal dette varsles over for den ansatte. Varslingen indebærer efter almindelige ansættelsesretlig regler, at det hidtidige ansættelsesforhold bringes til ophør med det individuelle opsigelsesvarsel samtidig med, at der tilbydes genansættelse på nye vilkår. Der kan ikke på forhånd angives præcise retningslinjer for, i hvilket omfang en geografisk flytning for den enkelte ansatte indebærer en væsentlig stillingsændring, idet dette vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, og i sidste instans vil skulle afgøres af domstolene. I vurderingen kan blandt indgå momenter som afstand mellem bopæl og arbejdssted, bopælsmønstret i det pågældende område, transportmidler, transporttid og transportøkonomi.

Tjenestemænd overgår efter lovforslaget til ansættelse i staten på vilkår, der i øvrigt svarer til hidtidige vilkår. Af bemærkningerne fremgår, at overgangen til staten ikke i sig selv vil være en forflyttelse. De pågældende tjenestemænd vil således ikke kunne kræve sig afskediget med rådighedsløn/ventepenge eller pension som følge af selve overgangen til ansættelse i staten. Endvidere indebærer bestemmelsen, at de

pågældende tjenestemænd fremover vil kunne være forpligtede til at overtage en anden passende stilling inden for det nye ansættelsesområde.

Ved vurderingen af om en anden stilling kan anses for passende, vil det udover en vurdering af stillingens karakter og sammenhæng med den hidtidige stilling skulle indgå, om tjenestemanden efter en bedømmelse på grundlag af momenter som uddannelse, alder, helbredstilstand, den sædvanlige opfattelse af status mv. kan siges at have fået anvist en passende stilling. I vurderingen vil det derudover skulle indgå, at ændringen af ansættelsesområdet sker som led i den generelle kommunalreform. Det betyder, at de pågældende tjenestemænd vil kunne være forpligtede til at overtage en anden passende stilling inden for det nye ansættelsesområde, som de ikke ville have været forpligtet til at overtage inden for rammerne af deres hidtidige ansættelsesområde.

Der kan ikke angives præcise retningslinier for forpligtelsen til at påtage sig en anden stilling, heller ikke i forhold til eksempelvis geografiske ændringer. Stor afstand mellem det hidtidige og det nye tjenestested udelukker således ikke i sig selv pligten til at overtage den nye stilling.”

For så vidt angår anden del af spørgsmålet har Skatteministeriet anmodet ToldSkat om bidrag til besvarelse. ToldSkat har svaret følgende, som jeg kan henholde mig til:

Af bemærkningerne til § 73 i forslaget til skatteforvaltningsloven fremgår det, at det forudsættes, at der med fastlæggelsen af indplaceringen hos den modtagende myndighed så vidt muligt tages hensyn til den enkelte ansattes behov og ønsker såvel med hensyn til arbejdssted som med hensyn til opgaver.

Det forventes, at der gennemføres en egentlig ønskerunde for alle medarbejdere, men først på et tidspunkt efter 1. november 2005, når placeringen af opgaver er endelig fastlagt, og alle lederindplaceringer er gennemført.

Med hensyn til de medarbejdere, der skal flyttes fysisk pr. 1. november 2005, vil der så vidt muligt blive taget hensyn til det primære ønske om tilknytning til et givet skattecenter. I praksis forventes det at ske således, at de pågældende medarbejdere lige som alle øvrige medarbejdere senest ultimo august 2005 får besked om, hvilket skattecenter, de hører til, og hvor de fysisk skal arbejde. På den baggrund får de pågældende medarbejdere mulighed for at gøre indsigelse, hvis den dermed givne placering er problematisk.

Det er således et højt prioriteret mål, at så mange medarbejdere som muligt bliver placeret der, hvor de gerne vil. Jeg kan ifølge sagens natur dog ikke give en fuldstændig garanti for, at alle ønsker om placering vil blive imødekommet, da det naturligvis skal sikres, at alle opgaver kan løses.

Spørgsmål 98:

I forbindelse med fordelingen af medarbejdere, vil man så forsøge at tage hensyn til afstanden fra de ansattes bopæl i forhold til deres kommende arbejdsplads?

Svar:

Der henvises til min besvarelse af skatteudvalgets spørgsmål 97, hvoraf følgende blandt andet fremgår:

”Af bemærkningerne til § 73 i forslaget til skatteforvaltningsloven fremgår det, at det forudsættes, at der med fastlæggelsen af indplaceringen hos den modtagende myndighed så vidt muligt tages hensyn til den enkelte ansattes behov og ønsker såvel med hensyn til arbejdssted som med hensyn til opgaver.

Det forventes, at der gennemføres en egentlig ønskerunde for alle medarbejdere, men først på et tidspunkt efter 1. november 2005, når placeringen af opgaver er endelig fastlagt, og alle lederindplaceringer er gennemført.

Med hensyn til de medarbejdere, der skal flyttes fysisk pr. 1. november 2005, vil der så vidt muligt blive taget hensyn til det primære ønske om tilknytning til et givet skattecenter. I praksis forventes det at ske således, at de pågældende medarbejdere lige som alle øvrige medarbejdere senest ultimo august 2005 får besked om, hvilket skattecenter, de hører til, og hvor de fysisk skal arbejde. På den baggrund får de pågældende medarbejdere mulighed for at gøre indsigelse, hvis den dermed givne placering er problematisk.

Det er således et højt prioriteret mål, at så mange medarbejdere som muligt bliver placeret der, hvor de gerne vil. Jeg kan ifølge sagens natur dog ikke give en fuldstændig garanti for, at alle ønsker om placering vil blive imødekommet, da det naturligvis skal sikres, at alle opgaver kan løses.”

Jeg skal dog tilføje, at jeg forventer, at argumenter fra en ansat om afstand mellem bopæl og arbejdsplads vil blive tillagt betydelig vægt ved en vurdering af en given indsigelse mod en foreslået placering.