

Ansættelsesretlige og personalepolitiske
problemstillinger og anbefalinger
i forbindelse med væsentlige ændringer i
den offentlige struktur og opgavevaretagelse

KTO/CFU

Del 1 – anbefalinger	3
Indledning – notatets opbygning	3
Anbefalinger – ansættelsesretligt og personalepolitisk	4
Ændring af den offentlige struktur og opgavevaretagelse – et kort rids	5
Del 2 – Baggrund for anbefalingerne.....	7
De personaleretlige konsekvenser af strukturændringer.....	7
Tjenestemænd	7
Overenskomstansatte	9
Kollektive rettigheder i forbindelse med sammenlægning, opgaveoverdragelse ...	11
Flytning af arbejdsstedet.....	13
Decentralisering/lokale aftaler.....	14
Medinddragelse og tryghed	16
Del 3 – Bilag	19
Bilag 1. Er personalet omfattet af overenskomsten mv. ? – aftaleforhold indenfor/udenfor lønningsnævnets kompetence.....	19
Bilag 2: Særligt om tjenestemænds retsstilling ved dannelsen af H:S og Bornholms Regionskommune.....	24
Bilag 3: Redegørelse for KTO's opfattelse af hvorvidt en sammenlægning/ændring er indenfor/udenfor VOL § 4a (jf. notatets s. 12).	27
Bilag 4: Retspraksis vedrørende ændring af arbejdssted som følge af generelle omlægninger:	28
Bilag 5. Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering.....	31
Bilag 6. Selvejende institutioner.....	37

Del 1 – anbefalinger

Indledning – notatets opbygning

Sammenlægninger af kommuner og/eller amter, opgaveoverførsel mellem stat, amt, kommune, etablering af kommunale fællesskaber, kommunale samarbejder eller andre omorganiseringer, der indebærer ændringer i det offentliges struktur og opgavevaretagelse, har på samme måde som udlicitering, privatisering og kommunal/statslig selskabsdannelse en række konsekvenser for personalet.

Dette notat omhandler de væsentligste problemstillinger om og konsekvenser for personalets ansættelsesretlige stilling af ændringer i struktur, opgavevaretagelse m.v., ligesom notatet berører de personalepolitiske problemstillinger, der kan være forbundet hermed.

Notatets indhold er baseret på de konkrete erfaringer KTO/CFU har gjort sig i relation til de typer af ændringer, der anses for mest relevante i forhold til de ændringer af den offentlige opgavevaretagelse, som drøftes i den aktuelle strukturkommission med et scenarie om større kommuner/færre amter/dannelse af regioner (statslige eller kommunale) for øje. Der berøres konsekvenser af forskellige kendte styreformer, hovedsageligt i offentligt regi eller i et vist omfang kommunale samarbejder, selvejende institutioner og statslige/kommunale selskabsdannelser.

Organisationsvilkår og forhandlingsretlige forhold berøres også, da emnet har en vis betydning for vurderingen af aftaler/overenskomsters gyldighedsområde i en fremtidig ændret struktur.

En række detailproblemstillinger berøres ikke i notatet, herunder topchefers retsstilling, åremålsansattes vilkår, krav om ændrede ansættelsesbreve, TR-vilkår, etc.

Notatet bygger på de erfaringer og den praksis, der har udviklet sig angående personalets rettigheder og vilkår fra kommunalreformen i 1970 og senere, hvor opgaver er overført mellem offentlige myndigheder på tværs af stat, amt, kommune med mere. Erfaringerne fra navnlig H:S og Bornholms Regionskommune danner grundlag for efterfølgende redegørelse og anbefalinger. Disse erfaringer viser at det er nødvendigt at stille krav til såvel lovgivning om personalets forhold som til den efterfølgende forhandlingsproces og medinddragelse af personalet både centralt og lokalt.

Notatet er opbygget således, at de forskellige problemstillinger gennemgås kort. For en uddybelse af disse, herunder den ansættelsesretlige argumentation henvises til bilagene 1-5, KTO's pjece "Udlicitering, privatisering og kommunal selskabsdannelse – juridiske aspekter 1997" under revision samt KTO's pjece om "Forvaltningsretlige aspekter af offentlige personalesager", Finansministeriets og CFU's "Vejledning til Samarbejdsaftalen" samt en kommende vejledning fra Finansministeriet og CFU om medarbejdernes indflydelse og vilkår. Undervejs anføres anbefalinger af, hvorledes problemstillingen bør søges løst ved kommende strukturændringer.

KTO/CFU's anbefalinger knytter sig til flere forskellige niveauer – krav til lovgivning, krav til forhandlingsmodparten og krav til den lokale proces med henblik på at personalet får den opti-

male beskyttelse og bedst mulige medinddragelse – og at ændringerne sker i den personalepolitisk mest optimale proces.

Anbefalinger – ansættelsesretligt og personalepolitisk

Generelt:

- Personalets tryghed er afgørende for en vellykket sammenlægning eller omstrukturering. På baggrund af erfaringer fra Bornholms Regionskommune anbefales det, at personalet inddrages i videst muligt omfang, og tidligst muligt - også udover den formelle ordlyd af de gældende bestemmelser om medindflydelse, medbestemmelse og samarbejdsudvalg (MED/SU).
- Over for de ansatte skal der meldes ud på et tidligt tidspunkt om de gældende regler og om hvilke ændringer, der forventes, både vedrørende samordning af lokalaftaler og i forbindelse med "sammenskrivning" af personalepolitikker. Det anbefales, at der afsættes den nødvendige tid i samarbejdsorganer mellem ledelse og tillidsrepræsentanter (TR) med henblik på en hurtig gennemførelse af den proces, så nye lokale aftaler bringes på plads indenfor kortest mulig tid.
- Erfaringer fra gennemførte omstillingsprocesser viser, at der opnås størst succes såfremt dialog mellem ledelse og medarbejdere bidrager til at skabe en fælles forståelse for omstillingsprocessen. Dialog, åbenhed og gennemsigtighed vil medvirke til at såvel ledelse som medarbejdere bidrager positivt til gennemførelsen af processen. Medarbejderne besidder en viden om den konkrete opgaveløsning i de enkelte arbejdsopgaver, hvilket er en væsentlig viden at inddrage i en omstillingsproces.
- Det forventes derfor, at information, dialog og medindflydelse sker så tidligt som muligt, og fortsætter under og efter omstillingsprocessen, så et reelt samspil mellem ledelse og medarbejdere sikrer en positiv proces.

Lovgivning:

- Det anbefales, at vilkårene for tjenestemænd præciseres i særlovgivning.
- Det kan ikke accepteres, at der via særlovgivning sker en udvidelse af tjenestemændenes forpligtelser til at tåle ændringer i ansættelsesforholdet heller ikke for så vidt angår fremtidige strukturændringer. KTO/CFU finder, at den sontring, der var tilfældet for tjenestemænd i H:S/Bornholms Regionskommune kan være relevant i en fremtidig strukturændring. I H:S fortsatte institutioner og ansættelsesområdet med at eksistere og tjenestemænd kunne ikke overflyttes til sygehuse udenfor deres hidtidige ansættelsesområde. I Bornholms Regionskommune ophørte de hidtidige ansættelsesområder med at eksistere og tjenestemændene fik ved lov pålagt en udvidelse af det hidtidige ansættelsesområde til at omfatte den nye konstruktion. Loven fastslog, at forpligtelsen til at overtage en anden stilling indenfor det nye ansættelsesområde ikke er gældende, hvis dette er af særlig indgribende karakter.
- Det anbefales, at det præciseres i grundlaget for en sammenlægning m.v., at virksomhedsoverdragelsesloven finder tilsvarende anvendelse for overenskomstansatte, som ikke omfattes direkte af loven.
- Det findes væsentligt, at de ansatte også efter sammenlægning m.v. er sikret kollektive rettigheder i henhold til overenskomsten. Det anbefales derfor,

- at det - samtidig med at det bestemmes, at virksomhedsoverdragelsesloven også finder anvendelse på ansatte, som ikke umiddelbart er omfattet, - tillige bestemmes, at aftaler og overenskomster videreføres hos den nye (offentlige) arbejdsgiver, indtil de afløses af nye, eller parterne på anden måde frigøres. Der er ikke valgfrihed for arbejdsgiverne. Der skal være tilpasningsforhandlinger. Tilsvarende gør sig gældende i situationer, hvor fx en opgave/et område ved sammenlægning overføres mellem det (amts)kommunale forhandlingsområde og det statslige forhandlingsområde, og
- at et udvidet ansættelsesområde også indebærer rettigheder for medarbejderne til at kræve omplacering til andre stillinger indenfor ansættelsesområdet, således at rettighederne ikke udhules ved en henvisning til selvstændigt budget og ansættelseskompetence på mindre enheder (virksomheder) indenfor ansættelsesområdet.

Individuelle og kollektive rettigheder:

- Det forventes, at ændringerne sker med fuld respekt for personalets individuelle rettigheder og de kollektive aftaler/overenskomster, der er indgået.
- Det forventes endvidere, at nye arbejdsretlige problemstillinger løses ved tilpasningsforhandlinger med de forhandlingsberettigede organisationer centralt og lokalt.
- Det anbefales, at der ved flytning af arbejdsstedet er opmærksomhed på, at dette ikke medfører unødigt forøget transporttid for de ansatte, selv om det ligger indenfor, hvad disse må tåle. I givet fald bør der aftales kompensationsordninger.
- Ændringer i arbejdsfunktioner, som medfører lønnedgang, skal så vidt muligt undgås. Det anbefales, at den ansatte bevarer samme lønniveau som en personlig ordning.

Endelig:

- Endelig anbefales det, at der på lønmodtagersiden hurtigst muligt dannes netværk, der er repræsentative i relation til drøftelser med arbejdsgiversiden i den nye struktur om de mange spørgsmål af personalepolitisk mv. karakter, der vil dukke op i forbindelse med en omstilling. Endvidere bør der hurtigst muligt i en ny struktur nedsættes forhandlingsudvalg, der kan indgå i lokale forhandlinger af en ny lokal MED-aftale.
- Endelig anbefales det endvidere, at afskedigelser som følge af sammenlægninger/ændret opgavevaretagelse undgås, og at det klart meldes ud, at ændringerne sker som led i en mere hensigtsmæssig opgavefordeling, og ikke med det formål at reducere antallet af offentligt ansatte. Er det ikke muligt at undgå afskedigelser, anbefales det, at der indgås aftale om, at evt. afskedigede medarbejdere sikres bedst mulige vilkår i forbindelse hermed. Sådanne aftaler kan fx omfatte ret til et tilbud om individuelt, uafhængigt rådgivningsforløb, mulighed for kompetenceudvikling i opsigelsesperioden med henblik på at søge anden beskæftigelse, forhøjet fratrædelsesbeløb for at lette overgangen og fremme af genplaceringmuligheder. Det er vigtigt, at sådanne initiativer synliggøres over for personalet på et tidligt tidspunkt.

Ændring af den offentlige struktur og opgavevaretagelse – et kort rids

Ved sammenlægninger af kommuner og/eller amter og/eller statslige institutioner dannes nye forvaltningsniveauer. Ændringer kan også ske ved overførsel af opgaver mellem disse niveauer.

Kendetegnende for denne form for sammenlægning/opgaveændring er, at opgavevaretagelsen forbliver i offentligt regi.

For de ansatte kan der således blive tale om at blive pålagt ændringer i ansættelsesområdet, samt nye arbejdsopgaver, ligesom arbejdsgivers identitet kan skifte, fx fra en primærkommune til en (stats)region eller fra stat til kommune/region.

Kommunale samarbejder, såkaldte fælleskommunale selskaber, er forekommet gennem en længere årrække. Navnlig gennem de seneste år er der forekommet nye kommunale samarbejder, hvor to eller flere kommuner som noget nyt etablerer fælles forvaltninger, der samler sagsbehandling på et område, fx fælles skatteforvaltning eller fælles løn- og personaleadministration, oprettet på grundlag af aftaler mellem de deltagende kommuner. Også i disse tilfælde forbliver opgaverne i offentligretligt regi, men typen af samarbejde er afgørende for medarbejdernes retsstilling (se bilag 1 samt bilag 6 om selvejende institutioner).

Gennem navnlig de seneste 10-15 år har ændringer i opgavevaretagelsen – i et vist omfang bestået i udlicitering, privatisering og kommunal/statslig selskabsdannelse. Kendetegnende for denne form for ændring i opgavevaretagelsen er, at opgaven ikke længere varetages i offentligt regi, men overgår til en selvstændig juridisk enhed organiseret i privatrethlig regi. Et centralt spørgsmål for de ansatte i sådanne situationer er, om man som offentligt ansat er forpligtet til at tåle et skifte til en privat arbejdsgiver, og i givet fald under hvilke vilkår.

Lov om ændring af landets inddeling i amter og kommuner betyder, at kommunesammenlæggingerne på henholdsvis Langeland og Ærø administrativt vil kunne/skulle besluttes af indenrigs- og sundhedsministeren efter dette regelsæt, herunder en fastsættelse af de nærmere vilkår for gennemførelsen. Forandringer af større karakter hvor der sker andre ændringer i den offentlige opgavevaretagelse, der indebærer oprettelse af nye forvaltningsniveauer, eller at opgaver overføres mellem kommuner, amter og/eller staten kræver derimod selvstændig lovhjemmel.

Lovhjemmel var således påkrævet ved dannelsen af Bornholms Regionskommune pr. 1.1.2003 ved sammenlægning af Allinge Gudhjem, Hasle, Nexø, Rønne og Aakirkeby Kommuner samt Bornholms Amtskommune.

Lovhjemmel var ligeledes påkrævet i forbindelse med dannelsen af Hovedstadens Sygehusfællesskab (H:S) pr. 1. januar 1995 (tidligere opgaver henhørende under henholdsvis staten, Københavns og Frederiksberg Kommuner) samt dannelsen af Hovedstadens Udviklingsråd (HUR) pr. 1. januar 2000 (tidligere samarbejde mellem 3 amter og Københavns og Frederiksberg Kommuner).

Del 2 – Baggrund for anbefalingerne

De personaleretlige konsekvenser af strukturændringer

Tjenestemænd

Tjenestemandens ansættelse er som udgangspunkt reguleret af bestemmelser, der er ensidigt fastsat af arbejdsgiverne på det (amts)kommunale område via regulativer og på det statslige område via tjenestemandsløven. Der er en høj grad af retsenhed mellem de 2 områder.¹

Reglerne indeholder blandt andet bestemmelser om tjenestemandens rettigheder og pligter i forbindelse med **stillingsændringer**.

Som udgangspunkt er en tjenestemand ikke pligtig at tåle et skifte i arbejdsgiveridentiteten eller en udvidelse af ansættelsesområdet. Ansættelsesområdet må forstås som både den politiske og geografiske enhed indenfor hvilken, tjenestemanden er ansat.

Hjemmelsgrundlaget vedrørende ansættelsesområde m.v. er at finde i henholdsvis tjenestemandsløven og tjenestemandregulativets § 12, stk. 1:

"Inden for sit ansættelsesområde har en tjenestemand pligt til at underkaste sig sådanne forandringer i tjenesteforretningernes omfang og beskaffenhed, der ikke ændrer tjenestens karakter, og som ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anses for passende for pågældende. I samme omfang kan det pålægges tjenestemanden at overtage en anden stilling."

Heraf følger, at tjenestemanden kun skal acceptere ændringer, så længe stillingen med det ændrede indhold er passende.

Pligten til at tåle forandringer i en bestående stilling er begrænset af, at stillingen forbliver inden for ansættelsesområdet, at stillingen ikke ændrer karakter, og at stillingen fortsat er passende for tjenestemanden.

Når domstolene vurderer, om en stilling er passende, foretages et konkret, samlet skøn over en række elementer, hvoraf nogle traditionelt har mere vægt end andre. Retspraksis herom udvikler sig løbende, men de elementer, der har størst betydning er fratagelse af tjenestemandsstatus, lønning, indskrænkninger i ledelsesbeføjelser – og ændringer, der medfører, at tjenesteman-

¹ På det offentlige arbejdsmarked sondres traditionelt omkring de spørgsmål, hvorom der skal føres forhandlinger med de forhandlingsberettigede organisationer, og kan indgås aftaler, og spørgsmål, hvorom der kan føres forhandlinger men ikke kan indgås aftaler. Denne sondring har sin oprindelse på tjenestemandsområdet og defineres således:

"Aftalespørgsmål er forhold, hvorom der kan indgås aftale, d.v.s. løn- og andre ansættelsesvilkår for tjenestemænd, for så vidt der ikke er tale om forhold, der er bestemt ved eller i henhold til lov eller i henhold til tjenestemand- og pensionsregulativ henholdsvis tjenestemand- og pensionsvedtægt, eller som angår kommunens opgaver, organisation og personalebehov."

Ansættelsesforhold, hvorom der ikke indgås aftale, gøres dog altid til genstand for forhandling med den eller de berørte personaleorganisationer, forinden der fastsættes ændrede regler for det omhandlede forhold."

Note: Kilde er KTU-hovedaftalen der nærmere regulerer disse spørgsmål.

den hindres i at udnytte sin uddannelse. Retspraksis viser, at der skal omfattende ændringer til, før en stillingsændring medfører, at stillingen ikke længere er passende. Dette gælder særligt, hvor der er tale om generelle omstruktureringer.

Konsekvensen af, at stillingen ikke længere er passende, er, at tjenestemanden kan betragte sig som forflyttet. Forflyttelsen sidestilles med uansøgt afsked med pensionsret efter de almindelige regler herom.

Spørgsmålet om grænsen for forandringer i tjenesteforretningernes omfang og beskaffenhed, får en anden betydning, når der er tale om, at det hidtidige ansættelsesområde ophører med at eksistere.

Er der tale om en **stillingsnedlæggelse**, er tjenestemanden forpligtet til også at overtage stillinger uden for sit hidtidige ansættelsesområde, dog ikke uden for (amts)kommunen eller en fælleskommunal virksomhed, ((amts)kommunale tjenestemænd) eller uden for statsadministration (statstjenestemænd). Såfremt tjenestemanden ikke tilbydes en passende stilling ved nedlæggelse af den hidtidige stilling, har tjenestemanden ret til afsked med rådighedsløn².

Efter tjenestemandsreformen i 1969 har statstjenestemændene fået udvidet deres ansættelsesområde til at omfatte det pågældende ministerium med tilhørende institutioner, uanset disses geografiske placering i Danmark, og tjenestemænd har derfor pligt til at overtage en anden passende stilling inden for ansættelsesområdet, hvorfor der på statsområdet er større mulighed for omplacering af tjenestemænd.

Hvis fx en statstjenestemands hidtidige arbejdsopgaver overføres til en kommune, en region eller et statsligt aktieselskab er det efter tjenestemandsreglerne en stillingsnedlæggelse. Hvis det ikke ved særskilt lovgivning, pålægges tjenestemanden at tåle et ændret ansættelsesområde, vil tjenestemanden have krav på rådighedsløn (se nærmere om tjenestemænd og offentligt ejede aktieselskaber i bilag 1).

Såvel ved etablering af H:S som Bornholms Regionskommune blev der i lovgrundlaget indført særlige bestemmelser. I korthed drejede det sig om, at tjenestemændene via loven i begge tilfælde forpligtedes til at overgå til ansættelse i den nye konstruktion på vilkår svarende til de hidtidige, men med en væsentlig forskel mellem H:S og Bornholms Regionskommune. I H:S, hvor institutionerne og ansættelsesområdet fortsatte med at eksistere kunne tjenestemænd ikke overflyttes til sygehuse udenfor deres hidtidige ansættelsesområde. I Bornholms Regionskommune, hvor de hidtidige ansættelsesområder ophørte med at eksistere fik tjenestemændene ved lov pålagt en udvidelse af det hidtidige ansættelsesområde til at omfatte hele den nye konstruktion. Det blev anført, at en forpligtelse til at overtage en anden stilling indenfor det ny ansættelsesområde dog ikke var gældende hvis dette måtte være af særlig indgribende karakter. For en mere udførlig beskrivelse henvises til bilag 2.

² Rådighedsløn betyder ret til hidtidig løn i 3 år. Begrebet hed tidligere ventepenge som er på lidt anderledes vilkår og kun kan være aktuelt for en begrænset gruppe (tjenestemænd ansat før 1969/70). Retten til rådighedsløn er et af de væsentligste elementer i tjenestemænds ansættelsesbeskyttelse.

Anbefaling

Det anbefales, at vilkårene for tjenestemænd præciseres i særlovgivning.

Det kan ikke accepteres, at der via særlovgivning sker en udvidelse af tjenestemændenes forpligtelser til at tåle ændringer i ansættelsesforholdet heller ikke for så vidt angår fremtidige strukturændringer. KTO/CFU finder, at den sontring, der var tilfældet for tjenestemænd i H:S/Bornholms Regionskommune kan være relevant i en fremtidig strukturændring. I H:S fortsatte institutioner og ansættelsesområdet med at eksistere og tjenestemænd kunne ikke overflyttes til sygehuse udenfor deres hidtidige ansættelsesområde. I Bornholms Regionskommune ophørte de hidtidige ansættelsesområder med at eksistere og tjenestemændene fik ved lov pålagt en udvidelse af det hidtidige ansættelsesområde til at omfatte den nye konstruktion. Loven fastslog, at forpligtelsen til at overtage en anden stilling indenfor det nye ansættelsesområde ikke er gældende, hvis dette er af særlig indgribende karakter.

Overenskomstansatte

For overenskomstansatte vil en overførsel af en virksomhed som udgangspunkt være reguleret af lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (herefter: VOL).

VOL finder anvendelse ved overdragelse af virksomheder og ses inden for det offentlige område oftest anvendt i forbindelse med udlicitering af driftsopgaver.

I relation til sammenlægning af kommuner/overførsel af opgaver fra kommunalt til statsligt regi m.v. er det væsentligt at være opmærksom på, at loven ikke finder anvendelse på lovmæssige omorganiseringer af offentlige administrative myndigheder eller overførsel af administrative funktioner mellem offentlige administrative myndigheder. Afgørende for om en funktion falder uden for loven beror på en konkret vurdering af, hvorvidt den overdragne opgave har administrativ karakter. Ansatte i fx lønadministration vil således kunne falde udenfor lovens område, mens andre kommunalt ansatte, fx gartnere, skolelærere og sundhedspersonale, vil være omfattet.

Ovenstående har som konsekvens, at nogle overenskomstansatte i forbindelse med en sammenlægning m.v. vil være omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, mens andre overenskomstansatte ved administrative funktioner ikke vil være omfattet.

Ansatte, der omfattes af virksomhedsoverdragelsesloven, er som udgangspunkt forpligtet til at tåle en ændring i arbejdsgiverens identitet i forbindelse med en sammenlægning, medmindre der er tale om en helt særlig personlig tilknytning til den hidtidige arbejdsgiver.

Det samme gælder ansatte, der ikke omfattes af virksomhedsoverdragelsesloven, eftersom virksomhedsoverdragelsesloven ikke antages at have ændret den forud for loven gældende retspraksis vedrørende i hvilket omfang den ansatte kan påberåbe sig ændringer i arbejdsgiverens identitet som en bristende forudsætning for ansættelsesforholdet, jf. nærmere bilag 1.

VOL indeholder i § 3, stk. 1 en beskyttelsesregel om afskedigelse:

"Afskedigelse på grund af overdragelse af en virksomhed eller en del heraf anses ikke for rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, medmindre afskedigelsen skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer."

§ 3, stk. 1, fastslår således, at overdragelse af en virksomhed ikke i sig selv er en rimelig begrundelse for at afskedige en lønmodtager. En sammenlægning m.v. er derfor heller ikke i sig selv et sagligt grundlag for afskedigelse. En afskedigelse af en lønmodtager, der alene er begrundet i overdragelsen behandles således efter reglerne om urimelig afskedigelse, og medfører, at lønmodtageren kan påberåbe sig de lov-, aftale- eller overenskomstmæssigt fastsatte bestemmelser, der hjemler sanktionerne herfor.

Hvis arbejdsgiveren kan løfte bevisbyrden for, at ændringer af økonomisk, teknisk eller organisatorisk art begrundet en eller flere afskedigelser, vil arbejdsgiveren, som ved andre opsigelser, have et vist spillerum ved afgørelsen af, hvem af de ansatte, der skal opsiges.

Det kan ikke udelukkes, at en sammenlægning kan medføre afskedigelse af personale, bl.a. fordi formålet med en omstrukturering eller lignende ofte også er et ønske om rationalisering, hvilket kan være saglig afskedigelsesgrund. Der henvises i øvrigt til afsnittet om medinddragelse og tryghed.

Med henblik på at sikre et ensartet retsgrundlag for samtlige overenskomstansatte, blev det både ved dannelsen af H:S og sammenlægningen af de bornholmske kommuner fastlagt i de respektive love herom, at virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse på alle ikke-tjenestemandsansatte.

I bemærkningerne til bestemmelsen i sammenlægningsloven (§ 30) skriver Indenrigs- og Sundhedsministeriet:

"Det er Indenrigs- og Sundhedsministeriets opfattelse efter en samlet afvejning af de rettigheder og pligter, som følger af virksomhedsoverdragelsesloven, at bestemmelsen samlet set vil medføre en forbedret retsstilling for de overenskomstansatte, som efter de gældende regler ikke er omfattet af loven."

Anbefaling

Det anbefales, at det præciseres i grundlaget for en sammenlægning m.v., at virksomhedsoverdragelsesloven finder tilsvarende anvendelse for overenskomstansatte, som ikke omfattes direkte af loven.

Det anbefales endvidere, at et udvidet ansættelsesområde også indebærer rettigheder for medarbejderne til at kræve omplacering til andre stillinger indenfor ansættelsesområdet, således at rettighederne ikke udhules ved en henvisning til selvstændigt budget og ansættelseskompetence på mindre enheder (virksomheder) indenfor ansættelsesområdet.

Kollektive rettigheder i forbindelse med sammenlægning, opgaveoverdragelse

Det er fastslået i retspraksis, at virksomhedsoverdragelsesloven alene sikrer lønmodtagerens individuelle rettigheder i henhold til overenskomst eller individuel aftale. Virksomhedsoverdragelsesloven sikrer ikke de kollektive rettigheder.

I henhold til tidligere retspraksis kunne en arbejdsgiver i kraft af arbejdsretlige grundsætninger om passivitet, identitet og omgåelse alligevel blive part i overenskomsten. Disse grundsætninger blev udviklet i retspraksis i tiden inden virksomhedsoverdragelseslovens gennemførelse, blandt andet fordi den nye arbejdsgiver ikke automatisk blev anset som omfattet af den hidtidige kollektive overenskomst. Disse grundsætninger fandt også anvendelse ved siden af virksomhedsoverdragelsesloven.

Ved den seneste lovrevision af virksomhedsoverdragelsesloven i 2001 blev der i § 4 a, stk. 1 indsat en bestemmelse om frister for erhververs frasigelse af overenskomsten. Efter forarbejderne til bestemmelsen er denne en præcisering og opstramning af gældende praksis om indtræden i overenskomster ved virksomhedsoverdragelse. Der er tale om en præcisering i relation til, at erhverver ikke pr. automatik bliver part i den overenskomst, som de overtagne medarbejdere omfattes af og en opstramning i forhold til de frister, som fulgte af retspraksis.

Bestemmelsen fastslår, at en erhverver af en virksomhed *"inden 5 uger efter det tidspunkt, hvor denne vidste eller burde vide, at de ansatte eller en del af de ansatte på den virksomhed, der overdrages, har været omfattet af en kollektiv overenskomst, dog tidligst 3 uger efter overtagelsen, underretter det pågældende fagforbund, såfremt denne ikke ønsker at tiltræde overenskomsten.*

Såfremt erhververen ikke giver meddelelse inden for fristen, har erhverver tiltrådt overenskomsten.

Det offentlige arbejdsmarked er inddelt i en række arbejdsgiverområder, som selvstændigt varetager aftale- og forhandlingsretten: det statslige område, KL's område, Amtsrådsforeningens område, Københavns Kommunes område, Frederiksbergs Kommunes område og H:S.

I forbindelse med aftale- og overenskomstfornyelse på de enkelte arbejdsgiverområder sondres der traditionelt mellem det generelle område og det specielle område. Tilsvarende er det de enkelte organisationer, der har indgået hovedaftale. På det (amts)kommunale område forhandles det generelle område af KTO, men de enkelte organisationer forhandler overenskomsterne på de specielle områder. Tilsvarende opdeling anvendes i en vis grad på det statslige område, hvor CFU varetager det generelle område. På H:S-området forhandles det generelle område af FHS (Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab).

I forbindelse med sammenlægning m.v. bliver det relevant at undersøge, i hvilket omfang eksisterende aftaler og overenskomster også kan antages at gælde i den nye forvaltningsenhed/ område.

En sammenlægning af fx to eller flere kommuner og/eller amter har som udgangspunkt ingen betydning for KTO-aftalernes anvendelse, såfremt den nye kommune/amt/region m.v. fortsat omfattes af et (eller flere) af de forhandlingsområder, som er angivet i områdebestemmelsen. Dette var fx tilfældet ved sammenlægningen af de bornholmske kommuner og amt. Dog var det nødvendigt at forholde sig til en række overgangsproblemstillinger.

I situationer, hvor der via særlovgivning etableres nye forhandlingsområder, fx som ved dannelsen af H:S i 1995, vil det nye område ikke være omfattet af de generelle KTO/CFU-aftaler.

I de offentlige overenskomster er det sædvanligvis i starten af overenskomstteksten anført, hvilket område overenskomsten dækker, typisk en bestemt faggruppe, eventuelt under forudsætning af en forudgående uddannelse samt hvem der er arbejdsgiverparten, fx KL's eller Finansministeriets forhandlingsområde.

På det offentlige område indgås der både overenskomster, som omfatter medlemmer af én organisation ansat inden for ét arbejdsgiverområde, og endvidere indgås der overenskomster, hvor der på enten arbejdsgiversiden og/eller organisationssiden er to eller flere aftaleparter.

En sammenlægning af fx tre kommuner, hvor der ikke sker ændringer i det forhandlingsområde, som den pågældende nye "stor-kommune" henhører under, har som udgangspunkt ingen betydning for overenskomsterne. Dette vil fx være tilfældet ved en sammenlægning af kommunerne på Langeland, hvor fx kontorpersonale også efter sammenlægningen vil være omfattet af overenskomsten for kontor- og edb-personale indgået mellem KL og HK/Kommunal.

Tilsvarende vil gøre sig gældende ved sammenlægning af amter til fx regioner, såfremt regionerne fortsat henhører under Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

En sammenlægning af kommuner og/eller amter, der går på tværs af de (amts)kommunale arbejdsgiverområder rejser en række særlige problemstillinger. Dette var fx tilfældet ved sammenlægningen på Bornholm, hvor Bornholms Regionskommune besluttede at opretholde medlemskabet af både KL og Amtsrådsforeningen, idet det i en såkaldt "bemyndigelsesskrivelse" nærmere var beskrevet, hvilke overenskomstområder, der henhørte under henholdsvis KL's forhandlingsområde og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

I den konkrete situation opstod spørgsmålet, om Bornholms Regionskommune i medfør af § 4 a i virksomhedsoverdragelsesloven, der fastlægger frister for erhververs ensidige frasigelse af overenskomsten, ensidigt kunne frigøre sig fra en række overenskomster.

Det er KTO's opfattelse, at Bornholms Regionskommune ikke i medfør af virksomhedsoverdragelseslovens § 4a ensidigt kunne frigøre sig fra overenskomster (jf. bilag 3).

KL, Amtsrådsforeningen og Bornholms Regionskommunen fastholdt en ensidig opsigelse af overenskomster. Uoverensstemmelsen om det retlige udgangspunkt for overenskomstdækningen blev på en lang række områder løst ved tilpasningsforhandlinger mellem overenskomstparterne. På enkelte områder pågår der stadig tilpasningsforhandlinger.

Der er således fortsat ikke en retlig afklaring af uoverensstemmelsen. Ved fremtidige strukturændringer vil organisationerne fortsat være indstillet på at afklare konkrete problemer ved forhandling. Dette vil dog ikke medføre, at organisationerne har ændret synspunkt i forhold til, hvad man anser for at være det retlige udgangspunkt.

Tilpasningsforhandlinger

Tilpasningsforhandlinger er væsentlige ud fra hensynet til, at de ansatte sikres, at løn- og ansættelsesvilkår som helhed ikke forringes, uanset om de eventuelt måtte være omfattet af VOL.

Eksempelvis kunne der ved Fødevarerdirektoratets overførelse fra kommunalt til statsligt regi konstateres problemer i forbindelse med de ansattes forskelle i løn- og ansættelsesforhold. Der måtte i den forbindelse anvendes betragtelige overenskomstmidler til at opretholde uændrede løn- og ansættelsesforhold.

Ovenstående overvejelser over kollektive rettigheder i forbindelse med sammenlægning og opgaveoverdragelse samt den efterfølgende anbefaling omhandler situationer, hvor opgavevaretagelsen forbliver i offentligt regi. Overdragelse til en privat udbyder vil kræve selvstændige overvejelser og anbefalinger og berøres ikke her.

Anbefaling

Det findes væsentligt, at de ansatte også efter sammenlægning m.v. er sikret kollektive rettigheder i henhold til overenskomsten. Det anbefales derfor, at det - samtidig med at det bestemmes, at virksomhedsoverdragelsesloven også finder anvendelse på ansatte, som ikke umiddelbart er omfattet, - tillige bestemmes, at aftaler og overenskomster videreføres hos den nye (offentlige) arbejdsgiver, indtil de afløses af nye, eller parterne på anden måde frigøres. Der er ikke valgfrihed for arbejdsgiverne. Der skal være tilpasningsforhandlinger. Tilsvarende gør sig gældende i situationer, hvor fx en opgave/et område ved sammenlægning overføres mellem det (amts)kommunale forhandlingsområde og det statslige forhandlingsområde.

Flytning af arbejdsstedet

Hvis kommuner henholdsvis amter lægges sammen til større geografiske enheder, eller der etableres samarbejder mellem disse, kan det betyde en så væsentlig ændring for de ansatte, at det går ud over, hvad de skal tåle.

Flytning af arbejdsstedet medfører ofte, at transporttiden og/eller transportudgifterne for nogle ansatte forøges. Der findes en række afgørelser om spørgsmålet. Disse er alle konkret begrundede, og det er derfor svært at udlede tommelfingerregler for, hvor stor en forøgelse af transporttiden/-udgifterne den ansatte skal acceptere. Ændringer, som led i en generel omlægning/omstrukturering, må i højere grad tåles (der henvises til bilag 4).

For nogle ansatte kan flytning af arbejdsstedet medføre særlige problemer, fx aflevering/afhentning af børn i daginstitution inden for åbningstiden. Sådanne særlige problemer kan i sig selv medføre, at den ansatte ikke skal acceptere ændringen også selv om flytningen af arbejdsstedet isoleret set ligger indenfor, hvad den ansatte må tåle. Kravene hertil er, som nævnt, formentlig større ved generelle omlægninger, og der skal være tale om, at en forudsætning om arbejdsstedets placering, der var klar, da man tog jobbet, er bristet.

Anbefaling

Det anbefales, at der ved flytning af arbejdsstedet er opmærksomhed på, at dette ikke medfører unødigt forøget transporttid for de ansatte, selv om det ligger indenfor, hvad disse må tåle. I givet fald bør der aftales kompensationsordninger.

Decentralisering/lokale aftaler

Ny løn

I forbindelse med sammenlægningen på Bornholm har der været fokus på hvad sammenlægningen kan betyde for de lokale aftaler, der er indgået vedrørende ny løn.

Generelt vil de hidtidige rettigheder blive videreført også efter en sammenlægning. Der henvises til aftale om ny løndannelse 2002, kapitel 6 "Opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn". Overordnet kan det anføres, at der er en forskel på funktionsløn og kvalifikationsløn.

Til funktionsløn kan være knyttet den forudsætning, at funktionslønnen ophører, når funktionen ikke længere varetages, og forudsætningen for funktionslønnen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. I forhold til kvalifikationsløn for den enkelte er det således, at man beholder kvalifikationslønnen som en personlig ordning, også selv om den decentrale kollektive aftale, der ligger til grund for lønnen, opsiges eller ændres ved enighed mellem parterne.

Ved stillingsskift inden for (amts)kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant, kan kvalifikationsløn for den enkelte ansatte dog ændres ved enighed mellem aftalens parter, jf. bemærkningen til § 15, stk. 2.

Tilsvarende vedrørende kvalifikations- og funktionstillægs varighed er gældende på det statslige område i henhold til rammeaftale om nye lønsystemer. I relation til funktionstillæg vil dette tilsvarende være varigt, såfremt den funktion, som ligger til grund for tillægget må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, jf. bemærkning til § 14.

For tjenestemænd og reglementsansatte gælder generelt, at aftaler om løntrinsændringer ikke kan opsiges.

Specielt vedrørende forhåndsaftaler bemærkes, at disse er gældende indtil de ophører efter deres indhold eller pga. opsigelse eller på anden måde falder bort.

I forbindelse med bestræbelserne på at samordne forhåndsaftaler i Bornholms Regionskommune kan det oplyses, at man her – i en overgangsfase - administrerer de forhåndsaftaler, der var indgået af hhv. de 5 kommuner og amtet således:

- I forbindelse med flytning af medarbejdere til nye arbejdspladser bevarer de pågældende deres løn iht. individuelle aftaler og forhåndsaftaler, der var gældende, hvor de tidligere var ansat
- Nyansatte medarbejdere aflønnes efter den forhåndsaftale, som er indgået for det pågældende geografiske sted, hvor de nu er placeret. Hvis der eksempelvis ansættes en ny medarbejder i personalesekretariatet på Nexø rådhus, aflønnes den pågældende efter forhåndsaftalen indgået mellem Nexø kommune og fx HK.
- Hvis en eksisterende forhåndsaftale afløses af en ny, er udgangspunktet, at den træder i kraft fra sammenlægningsdagen, medmindre andet aftales.

Ved en fremtidig ændret struktur vil problemstillingerne omkring forskellige lønpolitikker og – kulturer, forhåndsaftaler bliver aktualiseret i langt større målestok end på Bornholm.

Lokale aftaler i øvrigt, kutymen

I forbindelse med en sammenlægning vil det formentlig komme på tale, at der skal ske en eller anden form for ”sammenskrivning” af de forskellige personalepolitikker. I den forbindelse kan det være relevant at være opmærksom på opsigelsesreglerne for lokalaftaler/kutymen.

Såfremt lokalaf-talen/kutymen ikke selv forholder sig til spørgsmålet om opsigelse, vil dette skulle afgøres ud fra en vurdering af blandt andet de nærmere omstændigheder omkring lokalaf-talens/kutymens tilblivelse, parternes forudsætninger ved indgåelse og lokalaf-talens/kutymens anvendelse. Praksis på området er omfattende og afspejler ofte en skønsmæssig vurdering af sagens samlede omstændigheder.

For både lokalaf-talers og kutymers vedkommende er det væsentligt at være opmærksom på, at der vil kunne være en sådan forbindelse mellem lokalaf-talen/kutymen og overenskomsten således, at lokalaf-talen/kutymen kun kan opsiges i forbindelse med overenskomsten. Denne sammenkædning kan bero enten på en udtrykkelig aftale mellem parterne eller kan følge af en konkret vurdering.

Anbefaling

Bl.a. set i lyset af erfaringerne med Bornholms Regionskommune anbefales det, at der over for de ansatte meldes ud på et tidligt tidspunkt om de gældende regler og om hvilke ændringer, der forventes, både vedrørende samordning af lokalaf-taler og i forbindelse med ”sammenskrivning” af personalepolitikker. Det anbefales, at der afsættes den nødvendige tid i samarbejdsorganer mellem ledelse og TR med henblik på en hurtig gennemførelse af den proces så nye lokale aftaler bringes på plads indenfor kortest mulig tid.

Medinddragelse og tryghed

I henhold til KTO-TR/SU-aftalens § 16, stk. 5 påhviler det i særlig grad ledelsen at orientere samarbejdsudvalget med henblik på drøftelse af de arbejds- og personalemæssige konsekvenser af "større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger". Ved drøftelsen skal indtages alle de menneskelige og tekniske problemer, ændringerne giver anledning til, og der skal lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for tryghed. Det påhviler samarbejdsudvalget at behandle mulighederne for omplacering, omskoling eller eventuelt anden beskæftigelse for de medarbejdere, der berøres af ændringerne.

Tilsvarende bestemmelser skal i henhold til KTO-MED-rammeaftalens §§ 4 og 6-8 være aftalt i lokale MED-aftaler.

Erfaringerne fra Bornholm viste, at større forestående strukturændringer skaber en stor utryghed på meget kort tid. Allerede meldingen i lovbemærkningerne i tilknytning til tjenestemændenes forflyttelsesregler - *"En sådan virkning af sammenlægningen ville efter ministeriets opfattelse forhindre, at Bornholms Regionskommune kunne drage nytte af de muligheder for rationalisering og omorganisering, som kommunesammenlægningen skaber"* - skabte med det samme spekulationer om dette ville betyde fyringer osv. Sammenlægningen på Bornholm er faktisk sket uden afskedigelser. Det vurderes, at hvis det fra starten var meldt ud, at sammenlægningen skulle ske uden afsked, ville det have beroliget i stort omfang.

En anden erfaring var, at der gik lang tid, før personalet fik klar besked om, hvor de skulle være placeret i den nye struktur, og om det i det hele taget indebar ændringer. En sådan lang ventetid giver anledning til spekulationer og bekymring om, hvorvidt der er plads til en i den nye struktur. Derfor bør disse spørgsmål afklares hurtigt og meldes ud.

I KTO-protokollatet om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering er der uddybning af medinddragelse mv. ved omstillingsprocesser, herunder strukturændringer, jf. bilag 5, som arbejdsgiverne er forpligtet af forud for, under og efter omstruktureringen.

På statens område gælder tilsvarende samarbejdsaftalens §5, hvor det fremgår, at samarbejdsudvalget skal drøfte konsekvenserne af større rationaliserings- og omstillingsprojekter med baggrund i konsekvenserne for berørte medarbejders arbejds- og personaleforhold. Medarbejderne skal inddrages i processen bl.a. via forelæggelse for og drøftelser i samarbejdsudvalget, og samarbejdsudvalget kan nedsætte projektgrupper med deltagelse af repræsentanter for ledelse og medarbejdere. Af en række organisationsaftaler fremgår det direkte, at der skal optages drøftelser mellem de berørte parter.

Endelig kan henvises til, at også virksomhedsoverdragelsesloven indeholder bestemmelser, der skal sikre at overdrageren forhandler med medarbejderne om foranstaltninger, der berører disse, således at eventuelle foranstaltninger kan aftales. Erhververen har en tilsvarende forpligtigelse overfor allerede ansatte.

Inddragelse af medarbejderen i processen er væsentlig ud fra hensynet til, at en dialog mellem ledelse og medarbejdere før, under og efter omstillingsprocessen bidrager til at skabe en fælles forståelse. Det er KTO/CFU's opfattelse, at dialog, åbenhed og gennemsigtighed er en helt elementær grundpille i en positiv gennemførelse af omstillingsprocessen.

Desuden besidder medarbejderne viden om den konkrete opgaveløsning i de enkelte arbejdsopgaver. Derfor er det vigtigt, at medarbejderne får mulighed for at bidrage med synspunkter, og at arbejdspladsen drager nytte af den viden og erfaring med opgaveløsningen, som medarbejderne har.

MED eller SU – aftale?

Indgåede lokale MED-aftaler bortfalder som følge af en (amts)kommunesammenlægning, hvorefter TR/SU aftalen og de heri fastlagte generelle bestemmelser umiddelbart vil være gældende.

Dette indebærer bl.a., at der skal optages forhandlinger om at søge udarbejdet en MED-aftale, der omfatter den sammenlagte (amts)kommune.

På Bornholm blev der tidligt nedsat et overgangs – hovedudvalg.

På statens område har parterne ved dannelse af nye selskaber forhandlet nyt aftalekompleks. Dvs. hovedaftale, virksomhedsoverenskomst, organisationsaftaler, TR-aftale samt SU-aftale.

Anbefaling

Personalets tryghed er afgørende for en vellykket sammenlægning eller omstrukturering. På baggrund af erfaringer fra Bornholms Regionskommune anbefales det, at personalet inddrages i videst muligt omfang, og tidligst muligt - også udover den formelle ordlyd af de gældende bestemmelser om medindflydelse, medbestemmelse og samarbejdsudvalg (MED/SU).

Medarbejderne besidder en viden om den konkrete opgaveløsning i de enkelte arbejdsopgaver, hvilket er en væsentlig viden at inddrage i en omstillingsproces.

Det anbefales, at der på lønmodtagersiden hurtigst muligt dannes netværk, der er repræsentative i relation til drøftelser med arbejdsgiversiden i den nye struktur om de mange spørgsmål af personalepolitisk mv. karakter, der vil dukke op i forbindelse med en omstilling. Endvidere bør der hurtigst muligt i en ny struktur nedsættes forhandlingsudvalg, der kan indgå i lokale forhandlinger af en ny lokal MED-aftale.

Det anbefales, at afskedigelser som følge af sammenlægninger/ændret opgavevaretagelse undgås og at det klart meldes ud, at ændringerne sker som led i en mere hensigtsmæssig opgavefordeling, og ikke med det formål at reducere antallet af offentligt ansatte.

Det anbefales endvidere, at der indgås aftale om, at evt. afskedigede medarbejdere sikres bedst mulige vilkår i forbindelse hermed. Sådanne aftaler kan fx omfatte ret til et tilbud om individuelt, uafhængigt rådgivningsforløb, mulighed for kompetenceudvikling i opsigelsesperioden med

henblik på at søge anden beskæftigelse, forhøjet fratrædelsesbeløb for at lette overgangen og fremme af genplaceringsmuligheder. Det er vigtigt, at sådanne initiativer synliggøres over for personalet på et tidligt tidspunkt.

Del 3 – Bilag

Bilag 1. Er personalet omfattet af overenskomsten mv. ? – aftaleforhold indenfor/udenfor lønningsnævnets kompetence

Hvorvidt de enkelte institutioner er omfattet af de indgåede hovedaftaler, KTO (ramme)aftaler og overenskomster beror på, om de ansatte kan betegnes som "personale i kommunal tjeneste" og dermed omfattet af lønningsnævnets kompetence.

Af kommunestyrelsesloven (herefter styrelsesloven) § 67 fremgår, at bestemmelser om løn- og øvrige ansættelsesforhold for **personale i kommunal tjeneste**, herunder personale ansat under Københavns Kommune, skal godkendes af lønningsnævnet. Indenrigsministeren kan bestemme, at også løn- og øvrige ansættelsesforhold for personale ved selvejende institutioner, med hvilke (amts)kommuner indgår overenskomst med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser, skal godkendes af nævnet. Sidstnævnte drejer sig fx. om selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge, særforsoresinstitutioner mv.

Det kan endvidere ved lov være bestemt, at løn- og øvrige ansættelsesforhold for en given personalegruppe skal godkendes af nævnet. Dette var fx tidligere tilfældet i loven om sprogcentre.

Personale i kommunal tjeneste omfatter for det første personale direkte ansat i (amts)kommuner. Lønningsnævnets kompetence omfatter desuden personale ansat i kommunale fællesskaber, der er godkendt efter styrelseslovens § 60, uanset hvordan fællesskabet selskabsretligt er organiseret.

§ 60 omhandler de samarbejdsaftaler, hvori udelukkende (amts)kommuner er deltagere, og hvor kommunalbestyrelserne/amtsrådene ved aftalen afgiver kompetence. Ved etablering af samarbejde mellem kommuner, hvorved den enkelte kommunalbestyrelse/det enkelte amtsråds beføjelser begrænses, sker der et brud med grundprincippet i styrelseslovens § 2, hvorefter kommunalbestyrelsen/amtsrådet er den kompetente og ansvarlige myndighed for alle (amts)kommunens anliggender. Bestemmelsen i § 60 indeholder således hjemmel til, at der kan ske en fravigelse af lovens regler i tilfælde, hvor flere (amts)kommuner aftaler i fællesskab at løse en opgave, og hvor de dermed afgiver kompetence.

De kommunale sammenslutninger, fx. KL og dertil knyttede institutioner og erhvervsvirksomheder, herunder fx. Kommunedata, er ikke omfattet af § 60, og derfor heller ikke af lønningsnævnets kompetence. Heller ikke Hovedstadens Sygehusfællesskab (H:S) er omfattet af lønningsnævnets tilsyn. Der er i lovgivningen om H:S oprettet et særligt nævn, der fører tilsyn med løn- og ansættelsesvilkår for personalet i fællesskabet.

Det er endvidere antaget (bl.a. fra Indenrigsministeriets side), at det normalt ikke er lovligt at henlægge varetagelse af kommunale opgaver til et aktieselskab, en selvejende institution eller lignende, da opgaverne derved frigøres fra de regler, der gælder for kommunal virksomhed, fx. styrelsesloven, forvaltningsloven mv. Dette gælder dog ikke for så vidt angår forsyningsvirksomhederne, der godt kan varetages af en selvejende institution, medmindre det i lovgivningen er fastsat eller forudsat, at virksomheden skal udøves i kommunalt regi. Fælles for de forsyningsopgaver, som kommunen lovligt kan varetage gennem et kommunalt ejet aktieselskab, er, at opgavevaretagelsen skal "hvile i sig selv" i økonomisk henseende. Myndigheds-

opgaver kan ikke overlades til et selskab, medmindre der er lovhjemmel til en sådan ekstern delegation.

Det er Indenrigsministeriets opfattelse, at et samarbejde mellem (amts)kommuner om en kommunal opgave, etableret som et interessentskab, er omfattet af styrelseslovens § 60 om kommunale fællesskaber og § 67 om lønningsnævnets kompetence, medens kommuner kan oprette 100% ejede aktieselskaber på visse områder, uden at dette bringer dem ind under lønningsnævnets kompetence.

Flere elementer i ansættelsesforholdet kan ændre sig, når et kommunalt samarbejde etableres. For det første kan der ske et arbejdsgiverskifte, dvs. at medarbejderens ansættelsesforhold overgår til en anden myndighed.

For det andet kan arbejdsstedet ændres, således at det flyttes fra én geografisk placering til en anden.

For det tredje kan arbejdsopgaverne ændres. Man kan fx forestille sig en ændring i arbejdsopgavernes indhold, således at disse bliver snævrere eller mindre kvalificerede. Man kan også forestille sig en ændring i ledelsesfunktioner, således at disse reduceres eller helt bortfalder.

Medarbejderens rettigheder og pligter ved de nævnte vilkårsændringer afhænger af ansættelsesformen, dvs. tjenestemand- eller overenskomstansættelse.

En tjenestemand er normalt ikke forpligtet til at flytte til et arbejdssted, der fysisk er placeret uden for kommunen eller til at lade sig underlægge en anden kommunes politiske ledelse.

Når det drejer sig om overenskomstansattes rettigheder og pligter ved etablering af et kommunalt samarbejde er det uden betydning, hvorvidt der er tale om et §60-samarbejde eller et af de øvrige samarbejder.

Derimod er det afgørende, hvilken type opgave det kommunale samarbejde skal varetage. Virksomhedsoverdragelsesloven finder ikke anvendelse ved en administrativ beslutning om at omstrukturere en offentlig administrativ myndighed og ej heller ved en overførsel af administrative funktioner fra en offentlig administrativ myndighed til en anden.

En overenskomstansat kan – uanset arbejdsopgavernes karakter – kun undtagelsesvis afvise en overflytning til det kommunale samarbejde. Kun hvis der herved sker en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet til skade for medarbejderen eller – hvis arbejdsgiverens identitet ændres på en sådan måde, at den ansatte med rette kan hævde, at forudsætningerne for ansættelsen brister, kan en overflytning afvises. Skift i arbejdsgiverens identitet fra en kommune til et kommunalt samarbejde medfører således ikke i sig selv, at den ansatte kan påberåbe sig bristede forudsætninger.

Det er ovenfor konstateret, at selskaber, der ikke er kommunale fællesskaber i henhold til lovens § 60, er uden for lønningsnævnets kompetence. Det antages, at der ved overdragelse af en opgave og medarbejdere hertil er tale om en overdragelse i virksomhedsoverdragelseslovens forstand, forudsat at betingelserne herfor i øvrigt er opfyldte.

En konsekvens af, at et kommunalt selskab er uden for lønningsnævnets kompetence, er endvidere, at virksomheden kan vælge at melde sig ind i en privat arbejdsgiverorganisation. Arbejdsrettens dom om Københavns Lufthavne A/S vedrørte konsekvenserne af omdannelse af Københavns Lufthavn til et 100% statsligt ejet aktieselskab for overenskomstforholdet efter udløb af de offentlige overenskomster.

Det statslige aktieselskab, der havde meldt sig ind i den private arbejdsgiverorganisation under DA, indtrådte i samtlige rettigheder og pligter over for de overenskomstansatte, der på overtagelsestidspunktet var ansat i lufthavnen. Overenskomsten blev efterfølgende opsagt pr. 1.4.1991.

Der forhandlede nye overenskomster frem til november 1991, hvorefter forhandlingerne brød sammen. Derefter meddelte arbejdsgiversiden, at overenskomster på områder, hvor der forelå sådanne mellem forbund og den private arbejdsgiverorganisation, ville blive sat i kraft pr. 1.4.1991.

Arbejdsretten gav DA medhold i, at de organisationer, der havde en privat overenskomst med pågældende arbejdsgiverpart og med i det væsentlige samme faglige gyldighedsområde, måtte anerkende, at medarbejderne blev omfattet af denne pr. 1.4.1991 på trods af de indledte forhandlinger om en ny overenskomst.

De organisationer, der ikke havde en privat overenskomst, var (på baggrund af hovedaftale) fortsat omfattet af overenskomsten med Finansministeriet. For så vidt angik hovedaftalen med Finansministeriet, ville denne gælde indtil opsigelse i overensstemmelse med dens regler herom.

Hvis en tjenestemands hidtidige arbejdsopgaver overføres til et privat eller helt/delvist (amts)kommunalt eller statsligt ejet selskab i forbindelse med en privatisering eller en udlicitering, er spørgsmålet, om stillingen kan anses for nedlagt/inddraget. Tjenestemanden kan ikke kræve sig afskediget, hvis ansættelsesmyndigheden kan finde en anden passende stilling i (amts)kommunen, som tjenestemanden har pligt til at overtage.

Spørgsmålet er imidlertid, om en tjenestemand er **forpligtet** til at lade sig udlåne til et helt eller delvist (amts)kommunalt eller statsligt ejet selskab.

I et notat fra 1989 har Justitsministeriet for så vidt angår statens tjenestemænd blandt andet anført, at

"efter Justitsministeriets opfattelse må tjenestemænd efter Tjenestemandslovens regler finde sig i selv ganske betydelige ændringer af deres forhold, når disse ændringer udløses af generelle omlægninger af opgaverne i den offentlige sektor. Det gælder også i forbindelse med en omstrukturering af den statslige sektor, der indebærer, at en række statslige opgaver lægges ud til særlige forvaltningssubjekter, når de pågældende organer bevarer deres retlige status som en del af den offentlige forvaltning.

Omdannelsen af en statsvirksomhed til et i privatretlige former stiftet aktieselskab, der ikke er en del af den offentlige forvaltning, må derimod ef-

ter Justitsministeriets opfattelse give anledning til betydelig tvivl med hensyn til spørgsmålet om forflyttelsesgrænsen, selvom staten eventuelt i en kortere eller længere overgangsperiode måtte eje alle eller størstedelen af aktierne.

Efter Justitsministeriets opfattelse går det formentlig an at forpligte en stats tjenestemand til at gøre tjeneste i et fuldstændigt statsejet aktieselskab. (...) Hvis staten sælger større dele af aktiebeholdningen (mere end 10 - 25 %) for at sikre privat indflydelse på selskabets drift, vil der også være tale om forflyttelse."

Justitsministeriets holdning har dog ikke stået uimodsagt. I 1992 kritiserede professor Erik Werlauff i sin redegørelse om statslige aktieselskaber holdningen med følgende bemærkninger:

"Der ses fremtidigt ikke noget grundlag for stedse at lade den private ejerandel af statslige aktieselskaber forblive på 25 % eller mindre. Ingen selskabsretlige grunde taler for at iagttage en sådan grænse, og jeg stiller mig yderst skeptisk over for synspunkter om, at så længe den statslige ejerandel blot er mindst 75 % af statsselskabet, skulle man efter omstændighederne kunne beordre tjenestemændene til at gøre tjeneste på det pågældende sted; som jeg konsekvent har fremhævet i min redegørelse, er der afgørende forskelle mellem at virke i en departementstyre og i en selskabsstyret virksomhed, og dette gælder efter mit skøn så afgørende på både bestyrelses- direktions- og medarbejderniveau, at ejerbrøken ikke kan være det afgørende moment."

Efter KTO's opfattelse må det samme gælde på det (amts)kommunale område. Selvom det selskab, hvortil opgaven overføres, er helt eller delvist (amts)kommunalt ejet, kan tjenestemanden ikke beordres til at gøre tjeneste hér. Selskabet vil nemlig ikke kunne indtræde i de lovbestemte rettigheder og pligter, som er knyttet til en tjenstemandsstilling, fx. forvaltnings- og offentlighedsloven eller de retssikkerhedsforskrifter, der gælder i forbindelse med disciplinære sager.

Konsekvensen er, at tjenestemanden kan påregne at blive afskediget med rådighedsløn medmindre der i overensstemmelse med tjenstemandsregulativet kan anvises ham eller hende en anden passende stilling.

En tjenestemand kan **frivilligt** vælge at udtræde af sin tjenstemandsansættelse med opsat pension for at modtage tilbud om at blive (overenskomst)ansat i det selskab, hvortil opgaven overføres i forbindelse med en privatisering eller en udlicitering, og på de vilkår, som dette selskab tilbyder. Her vil afsked af tjenestemanden med rådighedsløn ikke blive aktuel. Er opgaven udliciteret, vil den tidligere tjenestemand - men nu overenskomstansatte - i forbindelse med kontraktens udløb være omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, når opgaven går tilbage til (amts)kommunen eller eventuelt overføres til et andet selskab, forudsat at betingelserne herfor i øvrigt er opfyldte.

Afsked med rådighedsløn vil ej heller være aktuelt på det tidspunkt, hvor opgaven privatiseres/udliciteres, hvis tjenestemanden **frivilligt** og under bevarelse af sin tjenstemandsansættelse lader sig udlåne til det selskab, hvortil opgaven udlægges. I sådanne tilfælde udbetaler

(amts)kommunen løn mv., ligesom den afholder udgiften til pension til den pågældende. Selskabet vil samtidig skulle refundere (amts)kommunen tjenstemandens løn, pension mv.

Senere ændringer i selskabets ejerforhold eller opgaver (fx. senere bortfald af den udlånte tjenstemands arbejdsopgaver i selskabet) kan medføre, at tjenstemandens forudsætninger for det frivillige udlån brister.

Det må derfor anbefales, at tjenstemanden i forbindelse med **frivilligt** udlån overfor arbejdsgiveren gør eventuelle forudsætninger for udlånet klart, og at det søges aftalt, hvilken betydning senere ændringer i forholdene har for tjenstemandens stilling. Endvidere bør tjenstemanden være opmærksom på, at selskabet ofte forventer, at senere videre advancement forudsætter overgang til ansættelse hos selskabet.

For overenskomstansatte henvises til bemærkninger om VOL i notatet.

Bilag 2: Særligt om tjenestemænds retsstilling ved dannelsen af H:S og Bornholms Regionskommune

Hovedstadens Sygehusfællesskab

Lovens § 15 fastslår, at

"I forbindelse med udførelsen af de opgaver, der er nævnt i kapitel 1, overtages af sygehusfællesskabet, overgår de tjenestemænd, der pr. 31. december 1994 er ansat i staten, Københavns og Frederiksbergs kommuner til løsning af disse opgaver, til ansættelse i sygehusfællesskabet på vilkår svarende til de hidtidige tjenestemandsvilkår. "

I bemærkningerne til bestemmelsen hed det blandt andet, at tjenestemændenes overgang til ansættelse i sygehusfællesskabet indebærer ikke i sig selv en forflyttelse, idet ansættelsen sker på vilkår svarende til de hidtidige ansættelsesvilkår. Tjenestemanden vil derfor ikke have ret til at kræve sig afskediget med rådighedsløn/ventepenge eller pension som følge af selve overgangen til ansættelse i sygehusfællesskabet. Tjenestemændene overgår således – som led i den generelle opgaveomlægning på sygehusområdet – til et andet offentligretligt retssubjekt med fortsat udførelse af deres hidtidige arbejdsopgaver og uden andre ændringer i deres ansættelsesområde, ansættelsesvilkår, optjening af pension, disciplinærregler mv. og lønudvikling end de ændringer, som de måtte tåle ved fortsat ansættelse i staten, Københavns Kommune eller Frederiksberg Kommune.....Som ansatte i sygehusfællesskabet vil de pågældende tjenestemænd endvidere alene være forpligtet til at overtage en anden passende stilling inden for sygehusfællesskabet, som de ville have været forpligtet til at overtage under deres hidtidige tjenestemandsansættelse i henholdsvis staten, Københavns og Frederiksberg Kommuner "

Mellem H:S og FHS (Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab) var der enighed om følgende forståelse af loven:

"Det betyder, at tjenestemænd, der var ansat pr. 1. januar 1995 ikke mod deres vilje kan overflyttes til H:S-hospitaler uden for det hidtidige ansættelsesområde. Eksempelvis vil en overlæge, der overgik fra statsområdet (Rigshospitalet), ved stillingsnedlæggelse mv. alene måtte tåle overflytning til en anden tilsvarende stilling på Rigshospitalet, idet en overflytning til andre H:S-hospitaler ville være en ændring udover, hvad pågældende havde måttet tåle ved fortsat ansættelse i staten."

Bornholms Regionskommune

I forbindelse med sammenlægningen af de bornholmske kommuner blev tjenestemændenes ansættelsesområde ændret ved lov, jf. sammenlægningslovens § 29:

"Den 1. januar 2003 overgår tjenestemænd, der er ansat under Allinge-gudhjem, Hasle, Nexø, Rønne og Aakirkeby Kommuner samt Bornholms Amtskommune, til ansættelse under Bornholms Regionskommune på vilkår, der i øvrigt svarer til de hidtidige vilkår."

I bemærkningerne til bestemmelsen hedder det videre:

"Bestemmelsen fastsætter, at de tjenestemænd, der er beskæftiget i de eksisterende kommuner og amtskommunen på Bornholm, overgår til ansættelse under Bornholms Regionskommune i forbindelse med sammenlægningen.

Bestemmelsen indebærer, at ansættelsesmyndigheden er Bornholms Regionsråd, og at ansættelsesområdet er Bornholms Regionskommune.

Overgangen til ansættelse under Bornholms Regionsråd vil ikke i sig selv være en forflyttelse. De pågældende tjenestemænd vil således ikke kunne kræve sig afskediget med rådighedsløn/ventepenge eller ventepenge, som følge af selve overgangen til ansættelse under Bornholms Regionskommune.

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 der blandt andet skulle indgå, at ændringen af ansættelsesområdet sker som led i den generelle kommunesammenlægning på Bornholm. 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.

Dette gælder dog ikke, hvis forpligtelsen til inden for rammerne af det nye ansættelsesområde at overtage en anden stilling måtte være af særlig indgribende karakter over for den enkelte."

Sammenlægningslovens § 29 og den heri indeholdte udvidelse af ansættelsesområdet betød efter KTO's opfattelse et brud med den hidtidige praksis for, hvilke forandringer en tjenestemand er forpligtet til at tåle.

KTO kan ikke tilslutte sig, at der via særlovgivning sker en udvidelse af tjenestemændenes forpligtelser til at tåle ændringer i ansættelsesforholdet.

KTO opfordrede i høringssvaret Indenrigs- og Sundhedsministeriet til at redegøre for de ekspropriationsretlige overvejelser, der lå bag § 29. Mere specifikt i forhold til vurderingen af, om der er tale om en anden passende stilling, anmodede KTO om, at det i bemærkningerne til § 29 blev anført, at vurderingen heraf følger gældende retspraksis på området, og at der ikke med bemærkningen til lovens § 29 var tilsigtet en ændring heri.

Indenrigs- og Sundhedsministeriet tilkendegav om lovreguleringen af tjenestemændenes ansættelsesforhold følgende i ministeriets notat om høringssvarene:

"Formålet med reguleringen af de kommunale og amtskommunale tjenestemænds ansættelsesforhold har bl.a. været at sikre, at tjenestemændenes overgang til ansættelse under Bornholms Regionsråd ikke i sig selv skulle medføre en forflyttelse med den virkning, at de pågældende kunne kræve sig afskediget med rådighedsløn/ventepenge eller pension. En sådan virkning af sammenlægningen ville efter ministeriets opfattelse forhindre, at Bornholms Regionskommune

kunne drage nytte af de muligheder for rationalisering og omorganisering, som kommunesammenlægningen skaber.

Formålet med bestemmelsen har samtidig været at sikre tjenestemændene imod stillingsændringer, som ville være af særlig indgribende karakter.

.....

Det er Indenrigs- og Sundhedsministeriets opfattelse, at forslaget er udtryk for en afbalanceret hensyntagen til såvel Bornholms Regionsråds interesse i at kunne foretage de nødvendige omorganiseringer, som tjenestemændenes interesse i, at stillingsændringer, der er af særlig indgribende karakter over for den enkelte, ikke skal tåles.

Det er i den forbindelse Indenrigs- og Sundhedsministeriets opfattelse, at kommunesammenlægningen på Bornholm på en række punkter adskiller sig fra dannelsen af Hovedstadens Sygehusfællesskab, herunder i forhold til nødvendigheden af et lovgrundlag, der kan imødekomme behovet for omorganiseringer."

Om spørgsmålet om evt. ekspropriation skrev ministeriet følgende:

"For så vidt angår KTO's henvisning til grundlovens ekspropriationsbestemmelse kan det bemærkes, at lovforslagets § 29 ikke medfører, at der i forbindelse med kommunesammenlægningen kan ske indgreb i tjenestemænds rettigheder, der er beskyttet efter grundlovens ekspropriationsbestemmelse. Der kan i den forbindelse henvises til det anførte i bemærkningerne om, at forpligtelsen til inden for rammerne af det nye ansættelsesområde at overtage en anden stilling ikke gælder, hvis forpligtelsen måtte være af særlig indgribende karakter over for den enkelte."

Ministeriet oplyser endvidere i høringsnotatet, at bestemmelsen i § 29 – bortset fra den i bemærkningen beskrevne pligt til at overtage en passende stilling inden for det nye ansættelsesområde – ikke i øvrigt tilsigter at regulere vurderingen af begrebet "passende stilling."

KTO besluttede, at der med de yderligere bemærkninger fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet omkring eventuelle ekspropriationsretlige overvejelser ikke var grundlag for at foretage sig videre, idet evt. problemstillinger måtte løses i forbindelse med konkrete sager om passende stilling.

Bilag 3: Redegørelse for KTO's opfattelse af hvorvidt en sammenlægning/ændring er indenfor/udenfor VOL § 4a (jf. notatets s. 12).

Ved dannelsen af Bornholms Regionskommune opstod spørgsmålet, om Bornholms Regionskommune i medfør af § 4 a i virksomhedsoverdragelsesloven, der fastlægger frister for erhververs ensidige frasigelse af overenskomsten, ensidigt kunne frigøre sig fra en række overenskomster.

Det er KTO's opfattelse, at Bornholms Regionskommune ikke i medfør af virksomhedsoverdragelseslovens § 4a ensidigt kunne frigøre sig fra overenskomster.

KTO's synspunkt har støtte hos Lars Svenning Andersen, der i sin kommenterede virksomhedsoverdragelseslov s. 266 gør sig til talsmand for et synspunkt om, at i situationer, hvor der foreligger identitet mellem overdrager og erhverver eller, hvor der er tale om egentlige fusioner³ vil retsstillingen være den, at erhverver indtræder som part i alle overenskomster frem til overenskomsternes opsigelse/udløb, og at frigørelse alene kan ske efter de almindelige arbejdsretlige regler herom. Det vil sige, at erhverver ikke kan frigøre sig efter reglerne i virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a.

Det er KTO's opfattelse, at der med dannelsen af Bornholms Regionskommune er identitet mellem på den ene side de fem kommuner og amtet og på den anden side regionskommunen.

Er der derimod tale om en uegentlig fusion, er det i nyere praksis fra arbejdsretten lagt til grund, at sådanne fusioner omfattes af reglerne i virksomhedsoverdragelsesloven, herunder at overenskomsten fra det ophørende område kan opsiges i medfør af virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a.

Konsekvensen af, at Bornholms Regionskommune indtrådte i overenskomster på både Amtsrådsforeningens forhandlingsområde område og KL's forhandlingsområde var, at regionskommunen på en række områder var bundet af flere overenskomster vedrørende samme arbejde, fx overenskomsten for kontor- og edb-personale indgået mellem KL og HK/Kommunal og overenskomsten vedrørende løn- og arbejdsforhold for kontorpersonele mellem Amtsrådsforeningen og HK/Kommunal.

Sådanne situationer med dobbeltoverenskomster behandles efter de almindelige arbejdsretlige regler herom, hvor udgangspunktet er, at den for arbejdstageren efter en helhedsvurdering gunstigste overenskomst skal anvendes.

³ Der sondres traditionelt mellem egentlige og uegentlige fusioner. Der tales om egentlig fusion, når 2 virksomheder fusionerer sammen i et tredje selskab. Der tales om uegentlig fusion, når fusionen sker ved, at det ene af selskaberne bliver det fortsættende.

Bilag 4: Retspraksis vedrørende ændring af arbejdssted som følge af generelle omlægninger:

"Tabere"	
97. 1621 H Afdelingschef i Told Og Skat	Ved omorganisering af Told og Skattestyrelsen i 1993 blev antallet af afdelinger reduceret. Afdelingschef tilbød stilling som regionschef i Næstved i samme lønramme. Sagen angik spørgsmålet om afdelingschefen kunne pålægges at overtage en stilling som regionschef. Afdelingschefen var i henhold til sit ansættelsesbrev ansat med "Skatteministeriet med tilhørende institutioner" som ansættelsesområde. Det blev under sagen oplyst at: "Den daglige transport mellem hjemmet i Søllerød og Næstved andrager ca. 5 timer". Sagsøger har til støtte for sine påstande anført: "Endvidere medfører Benny Frederiksens personlige forhold at stillingen ikke er passende for ham. Han var 61 år og havde 4 år tilbage i tjenesten, da han i 1993 blev pålagt en stilling, der gav en daglig transport på 200 km." Højesteret fastslog indledningsvis, at stillingen som regionschef i Told- og Skatteregion Næstved kunne anses som en passende stilling. Derefter anfører Højesteret " At tjenestestedet er beliggende i betydelig afstand fra appellants hidtidige tjenestested i København findes ikke – heller ikke sammenholdt med appellants alder (61 år) - at udgøre tilstrækkelig grundlag for at fastslå, at stillingen ikke kan anses for passende for ham."
89.574 H "Overlæreren"	Ved nedlæggelse af en skole, blev A overflyttet til anden skole i kommunen. De to skoler lå 6 km. fra hinanden. "sagsøgerens overflytning til xx-skole ... efter yy-skoles nedlæggelse findes alene at have medført en uvæsentlig stedlig ændring af tjenestestedet som følge af en generel omlægning af skolestrukturen, der var nødvendiggjort af samfundsudviklingen".
72.550 Kommunesekretær	Sammenlægning af 4 små kommuner . <u>UfR 72.550</u> (der er nævnt i KL/ARF's notat, jf. ovenfor) drejer sig om sammenlægningen af 4 småkommuner til en storkommune, hvor en hidtidig kommunesekretær blev tilbudt stilling som skatteinspektør (afdelingsleder) i storkommunen, samtidig med at han skulle være kærmerens (kommunaldirektørens) stedfortræder. Han fandtes efter tjenestemandsvedtægten at have været pligtig at underkaste sig forandringen i hans tjenesteforretningers omfang og beskaffenhed, og havde derfor ikke krav på ventepenge (=rådighedsløn) eller pension. Af

	dommens præmisser fremgår det, at den tilbudte stilling findes at måtte anses for at være passende efter hans uddannelse efter, at hans hidtidige kommunesekretærstilling i den lille kommune var nedlagt, og at den tilbudte stilling som skatteinspektør omfattede de tidligere 4 kommuner, der nu indgik i storkommunen. Endvidere blev der lagt vægt på, at den ham påtvungne forandring i hans stilling var en nødvendig følge af sammenlægningen mellem de 4 kommuner, som var led i en generel, af lovgivningen foranlediget ændring af kommunestrukturen i landet (et led i kommunalreformen). Den ny stilling der "vel ville medføre ændrede arbejdsvilkår for ham, men som efter det oplyste på den anden side i kraft af personlige tillæg ville stille ham bedre i lønmæssig henseende indtil 1976" findes efter en samlet afvejelse at have ligget indenfor, hvad han var pligtig at underkaste sig. – Det geografiske aspekt synes ikke at være afgørende i dommen, men under sagen gør arbejdsgiveren gældende, at det faktum at tjenestemanden skal flytte sig 6 km. for at komme til det nye arbejde ikke udgør en stedlig forflyttelse. Geografi ikke tillagt betydning
--	--

"Vindere"	
1992.937 V Bogholderen	Flytning af virksomheden – ca. 36 - 38 km. (Med offentlige transportmidler ville det tage 2 timer hver vej – de sidste to km til fods) Flytning af en bogholders arbejdssted fra Indebærer en så væsentlig ændring af bogholderens arbejdsvilkår, at hun, der alene var ansat som bogholder og som ikke efter ansættelsesaftalen havde pligt til at stille bil til rådighed, ikke var pligtig at tåle ændringen, uanset at arbejdsgiveren havde tilbudt, at hun inden for arbejdstiden kunne køre til og fra arbejdet med betaling efter statens takster. Vestre Landsrets dom viser, at der ved vurdering af, hvorvidt en ændring er væsentlig lægges vægt på, om den ansatte er tilbudt kompensation for øget transporttid/- udgifter. I sådanne tilfælde må den ansatte normalt acceptere mere vidtgående ændringer.
1979.997 førstelæreren	Ved ændring af folkeskoleloven i 1966 var det bestemt, at fremtidige ansatte førstelærere ved nedlæggelse af deres skoler var forpligtet til at gøre <i>"tilsvarende tjeneste"</i> ved en anden skole i kommunen. A, der i 1963 i overensstemmelse med de dagældende regler, var ansat som førstelærer ved en bestemt skole, hvilken stilling blev inddraget i 1976, ansås <i>ikke pligtig til at overtage</i> en stilling som <i>overlærer</i> ved en anden af kommunens skoler, men havde ikke krav på afsked med ventepenge.

Utrykt SH dom af 4. februar 1994 (alene vedrørende varsler) Overenskomstansatte	Ændring af AF's struktur A fra Stege til Vordingborg (30 km) Tidsforbrug 2 X 35 minutter B og C flyttet fra AF-kontor i Ålborg til Hadsund (90 km) Mertransport på 38 til 40 km. Tidsforbrug= 2 X 50 minutter Sø- og Handelsrettens dom af 4. februar 1994 drejede sig om tre ansatte ved Arbejdsformidlingen. Den ene havde arbejdssted i Stege, mens de to andre arbejdede i Åbybro. Førstnævntes arbejdssted ændredes til Vordingborg, hvilket betød en forøgelse af den daglige transporttid på 2 x 35 minutter / 2 x 30 km. De to andres arbejdssted blev flyttet til Hadsund, hvilket for dem begge medførte en forøgelse af den daglige transporttid på 2 x 50 minutter / 2 x 38 henholdsvis 40 km. Retten fastslog, at den forøgede transporttid/-udgifter for alle tre ansatte var så væsentlig en ændring, at de ansatte ikke behøvede at acceptere flytningen. Så væsentlig ændring, at det skal varsles – da intet aftalt – efter funktionærlovens opsigelsesvarsler.
--	---

Bilag 5. Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering

Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering

KL

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Rammer

Parterne er enige om særligt at henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal inddrages i forbindelse med større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder påtænkt udbud/udlicitering/privatisering.

Inddragelsen skal ske i overensstemmelse med:

- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, §§ 15-17, særligt § 16, stk. 4 og 5, punkt 1, og § 17, stk. 1, 2 og 3, samt § 23, stk. 1, og tilsvarende bestemmelser i aftalen i Københavns Kommune (i det følgende kaldt de sammenskrrevne aftaler) og
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (i det følgende kaldt MED-rammeaftalen), §§ 4 og 6-8.

1. Begreber

Når der i protokollatet står **"medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg"**, menes der både samarbejdsudvalg nedsat i henhold til de sammenskrrevne aftaler, og medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg nedsat i henhold til en lokal aftale, som er indgået i henhold til MED-rammeaftalen, eller en anden organisering af samarbejdet, jf. den lokale aftale herom.

Når der i protokollatet står **"omstilling"**, menes større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personalemæssige forhold, for eksempel i forbindelse med udbud/udlicitering, privatisering samt ved udmøntning af aftale- eller lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder, selskabsdannelse, rationaliseringer, effektivisering, indførelse af nye interne styreformer og/eller intern omorganisering.

Begrebet **"kontrolbud"** anvendes i protokollatet som betegnelse for flere situationer. Kontrolbud ses anvendt som udtryk for, at (amts)kommunen har lavet en intern målestok for, hvad omkostningerne ved opgavevaretagelsen var før udbudsforretningen. Kontrolbud anvendes endvidere som betegnelse for den situation, at den udbydende institution selv afgiver et egentligt tilbud på den udbudte opgave.

2. Formål og procedure

Omstillingsprojekter, herunder projekter der indebærer eventuelt udbud eller udlicitering af opgaver, får ofte vidtrækkende konsekvenser for berørte medarbejderes arbejds- og personaleforhold.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget skal derfor i god tid inden der træffes beslutning i (amts)kommunen informeres om og have mulighed for drøftelse af de arbejds- og personalemæssige konsekvenser, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget for omstillingsprojekter.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at hensigten med en tidlig inddragelse er at give medarbejderne den fornødne tid til at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved udbud, herunder forberede drøftelsen. Dette indebærer, at medar-

bejderrepræsentanterne får rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Parterne skal henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget har mulighed for at bede om sagkyndig vejledning/bistand.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdernes synspunkter og forslag bør indgå i den sagsfremstilling, der danner grundlag for (amts)kommunens behandling af omstillingsprojekter i udvalg og i kommunalbestyrelse/amtsråd.

Inddragelse af medarbejderne i omstillingsprocesser sker bl.a. ved forelæggelse for og drøftelser i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget.

Ved iværksættelse af omstillingsprojekter påhviler det særligt ledelsen at inddrage medarbejderne i processen.

Hvis der, efter en eventuel forudgående foreløbig vurdering, arbejdes videre med omstillingsprojektet med henblik på en beslutning, er det vigtigt, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget også inddrages i det videre arbejde.

Denne inddragelse og konsekvenserne heraf er ikke til hinder for, at (amts)kommunen fortsat arbejder med at tilvejebringe det fornødne beslutningsgrundlag.

I (amts)kommuner, hvor MED-rammeaftalen anvendes, skal der aftales retningslinier bl.a. for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

3. Organisering

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan nedsætte projektgrupper som led i en løbende intern omstillingsproces i institutionen.

Ved større omstillingsprojekter vil det være naturligt at nedsætte en projektgruppe med deltagelse af repræsentanter for ledelse og alle berørte medarbejdere.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan aftale retningslinjer for projektgruppens arbejde.

Specielt ved udbud og udlicitering skal opmærksomheden henledes på, at et egentligt kontrolbud skal udformes uafhængigt af de personer, som træffer beslutning om, hvem der efter udbud skal løse opgaven fremover. De direkte involverede medarbejdergrupper bør inddrages i arbejdet med udarbejdelse af kontrolbud, bortset fra de ovennævnte personer.

4. Projektgruppens arbejde

I de situationer, hvor medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget beslutter ikke at nedsætte en projektgruppe, finder beskrivelsen af projektgruppens arbejde tillige anvendelse på medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget.

Projektgruppen bør gennemgå alle relevante forhold omkring institutionens egen opgaveløsning som grundlag for beslutning om omstilling.

Projektgruppens arbejde tilrettelægges på en sådan måde, at både direkte og indirekte berørte medarbejdere inddrages i drøftelserne.

Det bemærkes, at det af visse organisationsaftaler fremgår, at der skal optages drøftelser mellem de berørte parter, inden der træffes endelig beslutning om større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger.

Nedenfor er anført en række forhold, der bør indgå i projektgruppens drøftelser om omstillingsprojekter. Oplistningen er ikke udtømmende, ligesom alle spørgsmål ikke er relevante for alle typer af omstilling.

A. Generelt

Det er vigtigt, at samtlige medarbejdere løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger i forbindelse med omstilling. Åbenhed gennem løbende, grundig information og drøftelse vil give mulighed for at gennemføre en omstilling, hvor der tages videst mulige hensyn til medarbejdernes tryghed. (Amts)kommunen vil herved tillige kunne drage nytte af de ansattes viden om opgavernes udførelse.

B. Inden beslutning om omstilling

Følgende forhold bør indgå i drøftelserne:

- Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne, herunder beskrivelse af den nuværende opgaveløsning og evt. fastlagte målsætninger herfor.
- Økonomi, herunder omkostninger ved nuværende og fremtidig opgavevaretagelse og følgeomkostninger.
- Personalebehov, herunder personalets forhold i forbindelse med eventuel overgang til anden/privat arbejdsgiver.
- Uddannelsesbehov og -krav til berørte medarbejdere.
- Arbejds miljøforhold.
- Teknik, herunder inddragelse af ekstern bistand.

Drøftelserne kan munde ud i, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget konstaterer et behov for allerede i denne tidlige fase at fastlægge retningslinier for hvilke personalepolitiske konsekvenser, der skal følge af de igangsatte initiativer. Dette kan eventuelt ske i form af en tilpasning eller revision af allerede eksisterende retningslinier om personalemæssige konsekvenser af større ændringer i organisationen.

C. Efter beslutning om omstilling

Hvis det politisk besluttet, at der skal finde omstilling af opgaver sted, kan de nedennævnte områder yderligere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget /projektgruppens videre drøftelser:

- Projektgruppens og medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget videre inddragelse i forløbet.
- Konsekvenser af en omstilling, herunder afledte virkninger for medarbejdere, der ikke direkte berøres.
- Betydningen af eventuelle jobgarantiordninger mv.
- Generelle og lokale bestemmelser af betydning på området.
- Konsekvenser i forhold til fastlagte retningslinier efter de sammenskrevne aftalers § 17/MED-rammeaftalens § 8, stk. 1, med hensyn til omplacering, omskoling, efteruddannelse og lignende.
- Evt. rammer for opfølgning.

Hvis der skal finde udbud eller udlicitering sted, kan nedennævnte områder endvidere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget /projektgruppens videre drøftelser:

- Kravspecifikation i udbudsmaterialet, fx opgavebeskrivelse, kvalitetssikring, -mål samt kontrol og opfølgning.
- Betingelser for og tilrettelæggelse af udarbejdelsen af kontroltilbud.
- Personalets løn-, arbejds- og ansættelsesforhold i forbindelse med udlicitering, herunder rammer for overførsel af personale.
- Kontrakt- og ansættelsesvilkår ved den fremtidige opgavevaretagelse.
- Konsekvenser hvis opgaven efter udbud skal varetages i (amts)kommunens eget regi, f.eks. hvis (amts)kommunen vinder udbuddet.

6. Tvister

Tvister vedrørende de regelsæt, der er henvist til i dette protokollat, behandles efter bestemmelserne i de sammenskrevne aftaler eller i MED-rammeaftalen.

København, den 13. september 2002

For
KL
Aleksander Aagaard
Kent Lassen

For
Amtsrådsforeningen
Benny C. Hansen
Per Korshøj

For
Københavns Kommune
Jan Tønners
Jørgen Tejlgaard Pedersen

For
Frederiksberg Kommune
Lars Due Østerbye
Finn Bjørn

For
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Connie Kruckow
Signe F. Nielsen

Bilag 6. Selvejende institutioner

1. Selvejende institutioner som styreform (juridisk/teknisk beskrivelse)

Et selskab, der drives i fondsregi, er et selskab, der er en selvejende institution og dermed ikke har nogen ejerkreds. Selvejerskabet bevirker, at der fx ikke er nogen, der umiddelbart er berettiget til et eventuelt overskud ved en nedlæggelse af fonden. Formålet er – typisk – at eje en formue eller forvalte en formue i.h.t. konkrete vedtægtsbestemte formål. Begrebsmæssigt har ”fond” tidligere været knyttet primært til sådan formueforvaltning, hvorimod begrebet ”selvejende institution”, som altså også dækkes af begrebet ”fond”, typisk blev anvendt, hvor formålet var en bestemt aktivitet, såsom undervisning etc. Nu anvendes begreberne ”fonde” og ”erhvervsdrivende fonde”.

I lovgivningen om fonde er fonde ikke defineret, men efter praksis er hovedlinierne, at fondens formue er udskilt fra stifternes øvrige formue, hvilket indebærer, at den ikke kan tilbageføres til stifterne ved en nedlæggelse, at fonden har et formål samt, at der er etableret en ledelse (bestyrelse), der er selvstændig i forhold til stifterne. Hvis disse betingelser er opfyldt og institutionen har en vis tidsmæssig udstrækning (normalt 10 år) foreligger en selvejende institution.

Med hensyn til aktiviteter er der i lovgivningen indlagt nogle begrænsninger. Ikke-erhvervsdrivende fonde er, som ordene antyder, typisk etableret med henblik på at forvalte og uddele eller på anden måde anvende økonomiske midler i henhold til de af stifterne fastsatte formål, der ikke har karakter af erhvervsvirksomhed. Det er da typisk kun afkast fra formuen, der må uddeles eller anvendes. Det centrale element er, at fondens ”grundkapital” er urørlig for bestyrelsen eller andre. Erhvervsdrivende fondes ”grundkapital” er derimod ikke urørlig og kan indgå – på lignende måde som ved andre selskabsformer – i driften af erhvervsvirksomheden. Den begrænsning, der – til forskel for andre selskabsformer – er, går ud på, at fondens bestyrelse har pligt til at påse, at forvaltningen af formuen sker på en ”efter forholdene tilfredsstillende måde”. Hertil kommer, at den offentlige fondsmyndighed i en række situationer skal godkende dispositioner. Eksempelvis kræves fondsmyndighedens godkendelse, hvis fondsbestyrelsen foretager ekstraordinære dispositioner, der kan medføre risiko for, at fondsvedtægten ikke kan overholdes.

I henhold til fondslovgivningen er en række selvejende institutioner med offentligt tilsyn og/eller væsentlig økonomisk tilskud/kontrol undtaget fra fondslovgivningen. Det gælder

- fonde, med hvilke en kommune eller amtskommune har indgået aftale til opfyldelse af kommunens eller amtskommunens forpligtelser i henhold til lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, eller i henhold til lov om social service og lov om aktiv socialpolitik, såfremt fonden ikke varetager andre opgaver,
- selvejende institutioner, der som vilkår for godkendelse eller tilskud fra det offentlige er undergivet tilsyn og økonomisk kontrol af en offentlig myndighed efter anden lovgivning eller bestemmelser udstedt i henhold til anden lovgivning,
- selvejende institutioner, hvis drift overvejende dækkes af statslige eller kommunale midler, og som er undergivet tilsyn af det offentlige, hvis det i institutionens vedtægt er fastsat, at det offentlige træffer bestemmelse om anvendelse af institutionens midler i tilfælde af dennes opløsning

- almene boligorganisationer, godkendte uddannelsesinstitutioner og teknologiske service-institutter, såfremt fonden ikke ud over sit hovedformål varetager andre opgaver.

Som det vil fremgå er de selvejende institutioner, i offentligt eller semi-offentligt regi noget atypiske, fordi de kun fungerer i kraft af et (væsentligt) offentligt driftstilskud. Det er måske også derfor, at det er vanskeligt at få dem indpasset i **enten** et rent offentligretligt regi **eller** et rent privatretligt regi, jf den sondring der gøres i notatet på side 5 – 6.

2. Forekomster af selvejende institutioner på det offentlige område

- Selvejende institutioner på ungdomsuddannelsesområdet

På det statslige område forekommer der blandt andet opgavevaretagelse i selvejende institutioner på erhvervsskolerne, fx på ungdomsuddannelserne (HHX og HTX).

I henhold til Lov 2002-06-06 nr 418 om institutioner for erhvervsrettet uddannelse m. senere ændringer er blandt andet HHX og HTX organiseret som institutioner, der er selvejende og godkendt af undervisningsministeren til at give erhvervsrettet undervisning, ligesom det er ministeren der fastlægger indholdet i uddannelsen.

I bestyrelsen for skolerne sidder repræsentanter fra det lokale arbejdsmarkeds parter samt amtsråd og kommunalbestyrelse. Bestyrelsen varetager den overordnede ledelse af institutionen, fastlægger institutionens program, udbud af uddannelse, budget, regnskab, varetager ansættelse/afskedigelse af ledelsen og godkender ansættelse/afskedigelse af det øvrige personale. Bestyrelsen er overfor undervisningsministeren ansvarlig for institutionens drift, herunder forvaltningen af de statslige tilskud. Det er i lovens § 23 anført at "institutionerne skal følge de af finansministeren fastsatte eller aftalte bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår, herunder om pensionsforhold, for det personale, der er ansat ved institutionen."

I vejledningen om finansministeriets kompetence i sager om løn og andre ansættelsesvilkår er det om ikke-statslige institutioner anført, at der i budgetvejledningen er opstillet en række krav, som en tilskudsgiver skal stille til modtageren i forbindelse med tilskud til driften af ikke-statslige institutioner (selvejende institutioner, foreninger m.v.) Hvis tilskuddet udgør 1 mio.kr. eller derover og forventes vedvarende at dække halvdelen eller mere af institutionens ordinære driftsudgifter, skal der således bl.a. stilles krav om, at Finansministeriet fastsætter eller aftaler løn- og ansættelsesvilkår for institutionens personale.

Personalet ved erhvervsskolerne er enten tjenestemandslignende ansat (følger tjenestemandslovens §§ 10,1 samt 19 – 25) eller overenskomstansatte. Forhandlingsforholdene er som for andre ansatte i staten, d.v.s. de omfattes af forhandlingerne af fornyelse af aftaler og overenskomster med Finansministeriet, personalestyrelsen. På den vis er de at betragte som "almindelige" statslige institutioner, med den modifikation, at forvaltningsloven og offentlighedsloven ikke gælder, og dermed gælder ikke det dobbelte retsgrundlag, der gælder for øvrige offentligt ansatte.

- Selvejende institutioner på det kommunale/amtskommunale område

Sygehusområdet

I 1991 besluttede Sønderjyllands amtsråd i forbindelse med opførelsen af et nyt sygehus i Åbenrå at adskille ejerforholdet til bygninger og den egentlige sygehusdrift. Til dette formål blev fonden for den selvejende institution Åbenrå sygehus oprettet.

Den selvejende institution blev oprettet af Sønderjyllands amt og ISS Servicesystem A/S og indgår som en del af det sønderjyske sygehusvæsen. Ved oprettelsen blev der nedsat en bestyrelse på 6 personer. Bestyrelsens opgave er at lede sygehuset inden for de rammer, der er fastsat af amtet. Bestyrelsen indgår aftaler med organisationerne om løn- og ansættelsesvilkår.

På baggrund af vedtægten blev de hidtidige rengøringsfunktioner og portørfunktionen udliciteret til ISS på vilkår i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven, og der blev af bestyrelsen indgået nye selvstændige overenskomster med organisationerne, for så vidt angår det lægelige og det sygeplejefaglige personale samt sygehjælperpersonalet.

Man forudsatte herved, at det kommunale løntilsyn herefter ikke havde kompetence til at godkende de nye overenskomster (jf. bilag 1), og det var opfattelsen på lønmodtagersiden, at tjenestemænd ikke var forpligtede til at overgå til tjeneste i denne konstruktion.

I sektoranalysen på sundhedsområdet er Åbenrå og Hørsholm sygehuse beskrevet således:

Sygehusene i Åbenrå og Hørsholm hører til gruppen af offentlige sygehuse med særstatus. Åbenrå Sygehus kaldes en "selvejende" institution, idet den har egen bestyrelse. Bestyrelsen består af politikere, personer med særlig kendskab til sygehusdrift og personalerepræsentanter. Hørsholm Sygehus er ikke selvejende, men har status som frisygehus med egen bestyrelse svarende til Åbenrå Sygehus. Begge sygehuse indgår som en del af de respektive amtslige sygehusvæsen og er således ikke at betragte som juridisk udskilte enheder.

Hørsholm udfører primært planlagt kirurgi, medens Åbenrå også fungerer som akut-sygehus. Begge sygehuse kan opsamle overskud/underskud og disponere over det efter bestyrelsens valg, ligesom der har være større frihedsgrader end for de øvrige amtslige sygehuse mht. forhandling af løn- og ansættelsesbetingelser for de ansatte m.m.

Med hensyn til sidstnævnte passus om større frihedsgrader mht. forhandling af løn- og ansættelsesbetingelser har det ikke været muligt at finde eksempler herpå, udover at aftaler og overenskomster ikke skal godkendes i lønningsnævnet. I relation til det anførte om Hørsholm Sygehus kan det oplyses, at ISS har oplyst, at de i kontrakten med amtet har forpligtet sig til at give medarbejderne løn- og ansættelsesvilkår der som minimum svarer til ARF's overenskomst med FOA i hele kontraktperioden.

Selvejende institutioner på det primærkommunale område

Der er primært tale om dag/døgninstitutioner og plejehjem, med de særlige karakteristika at de er anlagt - og søgt drevet eller drives - af særlige interesseforeninger, fx spejderbevægelsen eller af kirkelig/menighedsagtigt tilsnit. I et vist omfang indgår kommuner og amter driftsover-

enskomster med disse institutioner, som medfører, at institutionerne modtager driftstilskud mod bl.a. at indgå i kommuners/amters visitation til institutionerne mv.

Da deres oprindelse er særegen for den problemstilling som søges belyst her (at udskille offentlige opgaver til varetagelse i selvejende institutioner) belyses overenskomster og forhandlingsforhold ikke nærmere her.

3. Forhandlingsforholdene ved overgange

Organisering af offentlige opgaver i selvejende institutioner bringer dem som udgangspunkt uden for den offentlige aftale- og overenskomstmæssige regulering.

Det betyder, at det skal betragtes som om opgaverne er overgået til varetagelse i privatretligt regi, og notatets redegørelse for og overvejelser om opgaveoverdragelse til privatretlige organisationsformer gør sig som udgangspunkt tilsvarende gældende her.

Der kan imidlertid være variationer i den måde, man organiserer opgaven på, som modificerer dette udsagn i mere eller mindre omfattende grad, og som gør, at det må bero på en konkret vurdering, hvorledes der forholdes med personalets individuelle og kollektive rettigheder ved overgange/opgaveoverdragelse. Virksomhedsoverdragelsesloven vil typisk finde anvendelse, og spørgsmålet om, hvorvidt tjenestemænd er forpligtede til at gøre tjeneste i en ny konstruktion, må afgøres efter tjenestemandslovens/tjenestemandregulativets bestemmelser.

I praksis ses ofte, at lovgiver tager stilling til forhandlingsforholdene i forbindelse med overgangen således, at opgaverne fortsat omfattes af det offentlige aftalesystem. Dette kan ske ved at indsætte bestemmelser om, at der for de overdragne opgaver fortsat skal følges løn- og ansættelsesvilkår fastsat mellem parterne på det offentlige område. Som eksempel kan peges på § 23 i lov om erhvervsskoler. Praksis på det (amts)kommunale område ved overgange har været tilsvarende, at forhandlingsforholdene videreføres.