



## **Personalejuridisk guide**

### **Tilsynsreformen på det sociale område**

København den 12. april 2013

Version 2.0

## Indholdsfortegnelse

1. Indledning .....	3
1.1 Den personalejuridiske guides formål .....	3
1.2 Målgruppe .....	4
1.3 Den personalejuridiske guides opbygning .....	4
2. Personalejuridiske krav i processen .....	4
2.1 Det ansættelsesretlige grundlag .....	5
2.2 Virksomhedsoverdragelseslovens §§ 5 og 6 .....	5
2.3 MED-udvalg og samarbejdsudvalg .....	7
2.4 Overenskomstansatte .....	8
2.4.1 Arbejdsgiverskifte .....	9
2.4.2 Hvilke medarbejdere er omfattet af virksomhedsoverdragelsen .....	9
2.4.3 Generelt om vilkårsændringer .....	13
2.4.4 Særligt om tillidsrepræsentanter og andre beskyttede efter tillidsrepræsentantreglerne .....	15
2.4.5 Virksomhedsoverdragelseslovens betydning for vilkårsændringer .....	15
2.4.6 Vilcårsændringer i forbindelse med overdragelse til tilsynskommunerne .....	17
2.4.7 Særligt om geografiske flytninger .....	17
2.4.8 Forslag til procedure vedrørende geografiske flytninger .....	18
2.5 Chefer og ledere .....	19
2.6 Tjenestemænd .....	19
2.6.1 Rettigheder for tjenestemænd, der ikke overføres til tilsynskommunen .....	21
3. Udveksling af oplysninger om medarbejdere .....	22
3.1 Bruttoliste .....	22
3.2 Plan for meddelelse og varsling .....	23
4. Frasigelse af overenskomster .....	24
5. Kommunalt samarbejde om opgaverne .....	24
6. Yderligere materiale .....	26
Bilag 1: Tids- og aktivitetsplan for overførsel af medarbejdere og ledere .....	27
Bilag 2: Oversigt over brevskebeloner til medarbejderoverførsel .....	29

## 1. Indledning

Regeringen og de øvrige partier i Folketinget har den 25. oktober 2012 indgået aftale om en reform af tilsynet på det sociale område. Tilsynet skal fremover for kommunale, regionale og private tilbud varetages af fem kommuner, én i hver region.

Det fremgår af forslag til Lov om socialtilsyn<sup>1</sup>, at det nye socialtilsyn skal etableres med virkning fra 1. januar 2014. De fem tilsynskommuner skal således overtage opgaver og medarbejdere fra kommuner og regioner den 1. januar 2014. De fem tilsynskommuner bliver arbejdsgivere for de medarbejdere, der overdrages.

Frem til opgaveoverdragelsen vil det kræve et tæt samarbejde og en høj grad af viddeling mellem kommunerne og regionerne og de nye tilsynskommuner for at sikre, at tilsynskommunerne kan levere sikker drift og en service til gavn til de borgere, der er tilknyttet de sociale tilbud.

### 1.1 Den personalejuridiske guides formål

I perioden frem til at opgaveoverførslen bliver en realitet, er det vigtigt, at kommunerne træffer de nødvendige og rigtige beslutninger for at kunne opretholde sikker drift før og efter opgaveoverflytningen til tilsynskommunerne.

Kommunerne og tilsynskommunerne har i høj grad en fælles interesse i forhold til at lykkes med opgave- og medarbejderoverførslen.

Det vil være afgørende, at kommunerne og regionerne frem til overdragelsen har fokus på at gennemføre de pligtige tilsyn samt, at kommunerne, regionerne og tilsynskommunerne i fællesskab sørger for, at alle medarbejdere på området (både hos de overdragende kommuner og regioner og i tilsynskommunerne) er klædt på til den nye opgaveløsning.

Situationen for de kommuner, som geografisk er placeret tæt på tilsynskommunen/en decentral satellit vil være en anden, end for de kommuner som er placeret langt fra tilsynskommunen/en decentral satellit. Det bør være et opmærksomhedspunkt i forhold til den måde, som kommunen tilrettelægger processen og løsningserne på.

Kommunerne står overfor at skulle overføre et antal medarbejdere og eventuelt teamledere til tilsynskommunerne, og det betyder, at der er såvel medarbejdere som ledere, man skal sige farvel til. Derudover vil medarbejdere, som bliver tilbage i kommunen, skulle indgå i en ny opgaveløsning og organisering. Det vil være en tid præget af forandringer for alle som helt eller delvist beskæftiger sig med de opgaveområder, som er i spil.

Det er afgørende, at den personalejuridiske proces håndteres korrekt. Det fremgår af forslag til Lov om socialtilsyn, at lov om virksomhedsoverdragelse skal gælde i

---

<sup>1</sup> Forslag til Lov om socialtilsyn af 10 april 2013, nr. 205. Loven ventes endelig vedtaget juni 2013.

forbindelse med overførslen af de overenskomstansatte medarbejdere fra kommunerne og regionerne til tilsynskommunerne. Det fremgår videre, at tjenestemand overgår til ansættelse i tilsynskommunen på vilkår, der svarer til tjenstemandens hidtidige vilkår.

Det er også afgørende for omstillingsprocessen og resultatet, at kommuner, regioner og tilsynskommuner får håndteret HR- og ledelsesopgaverne frem mod overdragelsen på en hensigtsmæssig måde. Der kræver en lang række strategiske og praktiske overvejelser og beslutninger at få skabt en god ramme om den forestående proces.

Denne guide omhandler alene de personalejuridiske problemstillinger i forbindelse med overdragelse af medarbejdere fra kommuner og regioner til de nye tilsynskommuner.

KL anbefaler, at personaleafdelingen inddrages tæt i den forestående proces i såvel de overdragende kommuner som i tilsynskommunerne for dermed at drage nytte af den erfaring og ekspertise, der er i den enkelte kommune.

## 1.2 Målgruppe

Formålet med denne personalejuridiske guide er at støtte chefer, ledere, personale- og HR-konsulenter i processen og at skabe overblik over de personalejuridiske problemstillinger, der skal håndteres i forløbet.

Spørgsmål til indholdet i procesguiden kan rettes til:

Chefkonsulent Niels Nørby Pedersen, [nnp@kl.dk](mailto:nnp@kl.dk), 3370 3358  
Konsulent Inge Fløe Buhl, [ifb@kl.dk](mailto:ifb@kl.dk), 3370 3219

## 1.3 Den personalejuridiske guides opbygning

Denne guide består ud over indledningen af 4 hoveddele, som bl.a. beskriver de personalejuridiske vilkår og rammer og giver en oversigt over de væsentligste juridiske dispositioner i processen frem til overdragelsen.

- Kap. 2: Personalejuridiske krav i processen
- Kap. 3: Udveksling af oplysninger om medarbejdere
- Kap. 4: Frasigelse af overenskomster
- Kap. 5: Kommunalt samarbejde om opgaverne
- Kap. 6: Yderligere materiale
- Bilag: Tids- og aktivitetsplan samt oversigt over brevskebeloner

## 2. Personalejuridiske krav i processen

I forbindelse med overførsel af opgaver og medarbejdere fra en myndighed (virksomhed) til en anden er der en lang række bestemmelser af retlig karakter, som skal iagttages. I forhold til håndteringen af medarbejdere er der både bestemmelser af

processuel karakter og bestemmelser, der regulerer medarbejdernes rettigheder og pligter. I det følgende gennemgås de relevante regler.

I bilag 1 fremgår de væsentligste juridiske dispositioner i perioden frem mod overførslen af opgaver og medarbejdere pr. 1. januar 2014.

## **2.1 Det ansættelsesretlige grundlag**

I forbindelse med overførslen af opgaverne fra kommuner og regioner til tilsynskommunerne skal der tillige overføres nogle medarbejdere.

Regeringen har den 10. april 2013 fremsat et forslag til Lov om socialtilsyn, der bestemmer, at opgaven med at godkende og føre driftsorienteret tilsyn med sociale tilbud placeres i:

1. Frederiksberg Kommune i Region Hovedstaden
2. Holbæk Kommune i Region Sjælland
3. Faaborg-Midtfyn Kommune i Region Syddanmark
4. Silkeborg Kommune i Region Midtjylland
5. Hjørring Kommune i Region Nordjylland

Lovforslaget fastslår i § 27, at tilsynskommunerne overtager det personale som i regionen eller i kommunerne i regionen udelukkende eller overvejende er beskæftiget med varetagelsen af de opgaver, der overføres til tilsynskommunerne.

Det betyder, at kommunerne og regionerne er forpligtet til at se på den enkelte medarbejders opgavesammensætning, når udvælgelsen af, hvilke medarbejdere, der skal overgå til tilsynskommunerne, skal finde sted.

Når denne afgrænsning er foretaget, fastslår loven, at lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (virksomhedsoverdragelsesloven) finder anvendelse. Baggrunden for at denne bestemmelse er optaget i loven er, at en opgaveoverførsel af myndighedsopgaver ikke i sig selv er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, men at man har fundet det hensigtsmæssigt, at medarbejdernes forhold reguleres af denne lov.

Udover de ovenfor nævnte lovbestemmelser er der også andre regelsæt, der har betydning for den personalejuridiske proces. Der tænkes her på de lokale SU/MED-regler og det tilhørende protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering.

## **2.2 Virksomhedsoverdragelseslovens §§ 5 og 6**

I henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 5, stk. 1 har den, der overdrager en virksomhed, pligt til i rimelig tid inden overdragelsen at underrette lønmodtagernes repræsentanter eller lønmodtagerne direkte om

1. datoen for overdragelsen,

2. årsagen til overdragelsen,
3. overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for lønmodtagerne og
4. eventuelle foranstaltninger for lønmodtagerne

Begrebet ”foranstaltninger” må forstås som dispositioner i forhold til en eller flere medarbejdere, som disse ikke er forpligtede til at tåle i kraft af deres ansættelsesforhold. Foranstaltninger er således at sidestille med væsentlige vilkårsændringer.

Ifølge virksomhedsoverdragelseslovens § 6, stk. 1 gælder der endvidere en pligt for overdrageren af en virksomhed til at forhandle med lønmodtagerne eller deres repræsentanter, hvis overdrageren i forbindelse med overdragelsen har til hensigt at iværksætte foranstaltninger i forhold til lønmodtagerne.

Forhandlingerne skal iværksettes i rimelig tid inden overdragelsen.

Opmærksomheden henledes på, at erhververen af en virksomhed ligeledes har en informations- og forhandlingsforpligtelse over for egne ansatte, der måtte blive berørt af den forestående virksomhedsoverdragelse, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 5, stk. 2 og § 6, stk. 2.

I henhold til virksomhedsoverdragelseslovens terminologi er overdragerne de kommuner og regioner, der afgiver opgaver, mens erhververen er de fem tilsynskommuner. Overdragelsen af medarbejdere vil ifølge lovforslaget ske med virkning pr. 1. januar 2014.

Der påhviler således kommunerne og regionerne en forpligtelse til i rimelig tid inden overdragelsen at informere medarbejderne om de forhold, der er nævnt i § 5, stk. 1. Der foreligger som nævnt ikke retspraksis, der kan belyse, hvordan begrebet ”rimelig tid” skal forstås. Dette begreb må fastlægges ud fra en vurdering af, hvor langt tilsynskommunerne er i forhold til beskrivelsen og opbygningen af den nye organisation sammenholdt med medarbejdernes opsigelsesvarsler og de informationer, som kommunerne og regionerne er i stand til at give. Starttidspunktet for ”rimelig tid” i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven må antages at være, når lovgrundlaget ligger fast.

Det må antages, at der kan iværksettes høring af medarbejdere om væsentlige vilkårsændringer, umiddelbart inden Lov om socialtilsyn bliver endelig vedtaget – forventeligt primo juni 2013. På dette tidspunkt indtræder der således en handlepligt for overdrager.

Overdrager kan imidlertid først træffe endelig afgørelse om varsling af vilkårsændringer, når loven er endelig vedtaget primo juni 2013.

Ifølge virksomhedsoverdragelseslovens § 6 gælder der som nævnt en forhandlingspligt for overdrageren, hvis man ønsker at iværksætte foranstaltninger i forhold til medarbejderne. Også disse forhandlinger skal gennemføres i rimelig tid inden overdragelsen. Om definitionen af rimelig tid kan det her anføres, at starttidspunktet indtræder, når det er afklaret, om der skal iværksettes foranstaltninger i forhold til medarbejderne.

Som nævnt er det overdragerne – kommunerne og regionerne – der i forhold til de medarbejdere, der skal overdrages, har informations- og forhandlingsforpligtelserne i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens §§ 5 og 6. Det ligger imidlertid i sagens natur, at overdrager ikke kan have viden om, hvilke eventuelle foranstaltninger erhververen – tilsynskommunerne - vil gennemføre i forhold til de medarbejdere, der overdrages.

Information om foranstaltninger og forhandlinger i forbindelse hermed må derfor afvente, at tilsynskommunerne træffer beslutning herom og informerer kommunerne med henblik på information af medarbejderne.

Opmærksomheden henledes på, at informationsforpligtelserne i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven udgør det lovpligtige minimum. For det første består der yderligere forpligtelser i henhold til SU/MED-reglerne, jf. nedenfor under 2.3. For det andet anbefales det ud fra personalepolitiske hensyn, at der informeres løbende om alle relevante spørgsmål.

## **2.3 MED-udvalg og samarbejdsudvalg**

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indeholder en række bestemmelser, som har betydning for processen.

§ 7 fastsætter generelt, at grundlaget for medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.

Det fremgår videre af § 7, at det påhviler ledelsen at informere om og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

I tilknytning til Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse findes der et protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering. I protokollatet er begrebet omstilling defineret på følgende måde:

”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 styreformer og/eller intern omorganisering.”

Overførslen af opgaver og medarbejdere til tilsynskommunerne må defineres som et omstillingsprojekt. I forhold til protokollatet vil der herefter være mulighed for – hvis det relevante MED-udvalg beslutter det – at etablere en projektgruppe, der

skal arbejde med spørgsmål, der relaterer sig til overførslen. Der er ikke fastsat særlige form- og indholdskrav i forhold til en sådan projektgruppes arbejde, men de lokalt aftalte procedurer og den praksis for samarbejdsprojekter mv., som allerede er gældende i kommunen, vil naturligt skulle følges.

Ovennævnte bestemmelse i MED-rammeaftalen finder tilsvarende anvendelse for tilsynskommunerne, idet der hos tilsynskommunerne ligeledes vil blive iværksat et omstillingsprojekt, som berører allerede ansatte medarbejdere.

For de kommuner, som fortsat er omfattet af reglerne om samarbejde og samarbejdsudvalg gælder i praksis de samme regler som for de kommuner, der har en MED-organisation.

## 2.4 Overenskomstansatte

Forslag til Lov om socialtilsyn har i § 27 følgende bestemmelse:

*”§ 27. Kommunerne nævnt i § 2, stk. 2, overtager pr. 1. januar 2014 det personale, som i regionen eller i kommunerne i regionen udelukkende eller overvejende er beskæftiget med varetagelse af opgaver, som overføres til kommunerne nævnt i § 2, stk. 2.*

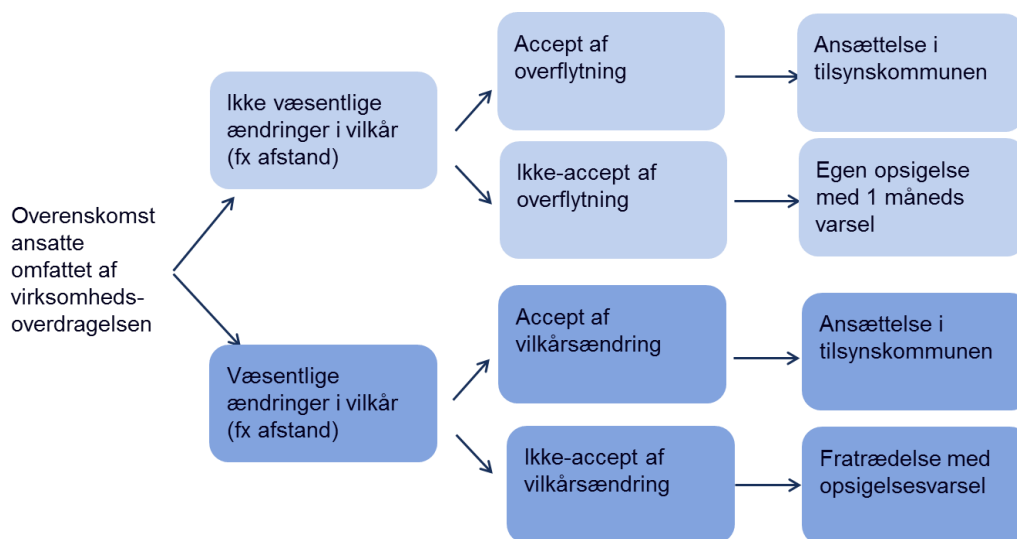
*Stk. 2. De pligter og rettigheder, der følger af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, finder tilsvarende anvendelse for personale, der er ansat i henhold til kollektiv overenskomst, bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, eller individuel aftale, og som i forbindelse med overførsel efter stk. 1, ikke er omfattet af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.*

*Stk. 3. Tjenestemænd har pligt til at følge med opgaverne til den nye ansættelsesmyndighed på vilkår, der svarer til de hidtidige vilkår. Den nye ansættelsesmyndighed udbetaler den samlede tjenestemandspension, idet pensionsbyrden deles forholdsmæssigt mellem de to ansættelsesmyndigheder.*

Vilkårene for tjenestemænd reguleret i § 27, stk. 3 behandles nedenfor under afsnit 2.6.



Figur 1 - Scenarier for overenskomstansatte medarbejdere



### 2.4.1 Arbejdsgiverskifte

Det følger af lovforslaget, at de medarbejdere i en kommune eller region, som udelukkende eller overvejende er beskæftiget med varetagelse af de opgaver, som overføres til tilsynskommunerne overgår til ansættelse i tilsynskommunen i den region, hvor den afgivende kommune eller region er beliggende.

Det følger endvidere, at medarbejderne har pligt til at tåle dette arbejdsgiverskifte og ikke kan påberåbe sig skiftet som en vilkårsændring.

Spørgsmålet om arbejdsgiverskifte er således afklaret, og det personalejuridisk interessante spørgsmål bliver herefter, i hvilket omfang og hvordan medarbejderes vilkår kan ændres i forbindelse med overførslen til tilsynskommunerne.

I det efterfølgende gennemgås bl.a. følgende temaer:

- hvilke medarbejdere er omfattet af virksomhedsoverdragelsen
- de grundlæggende regler om vilkårsændringer
- særligt om tillidsrepræsentanter
- virksomhedsoverdragelseslovens betydning
- særligt om geografiske flytninger
- forslag til procedurer i forbindelse med geografiske flytninger

### 2.4.2 Hvilke medarbejdere er omfattet af virksomhedsoverdragelsen

Kommunerne skal vurdere hvilke og hvor mange medarbejdere, der er behov for at beholde i kommunerne til at løse de tilbageværende opgaver.

Kriteriet for at kunne blive virksomhedsoverdraget er, at medarbejderen – på overdragelsestidspunktet – er helt eller overvejende beskæftiget med en eller flere af de opgaver, der overdrages til tilsynskommunerne.

Det er udgangspunktet, at alle opgaver overføres til tilsynskommunerne på samme dato, som i lovforslaget er fastsat til 1. januar 2014. De opgaver der overføres udgør således tilsammen én virksomhedsoverdragelse.

Det fremgår af § 4, stk. 1, litra 3 og stk. 2 i forslag til Lov om socialtilsyn, at tilsynskommunerne, i forhold til tilsyn med tilbud i form af hjælp og støtte efter §§ 83-87, 97, 98 og 102 i lov om social service, løbende – efter 1. januar 2014 – vurderer, om det enkelte tilbud skal henføres under det nye socialtilsyn. Der kan således her blive tale om en successiv overførsel af opgaver fra kommunerne til tilsynskommunerne. Såfremt der måtte være en medarbejder, der udelukkende eller overvejende er beskæftiget med disse opgaver, vil der ikke være tale om en overdragelse omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, og medarbejderen vil som udgangspunkt ikke have ret til at blive overdraget til tilsynskommunen. Det er KL's umiddelbare vurdering, at der ikke konkret vil være medarbejdere, der udelukkende eller overvejende er beskæftiget alene med disse opgaver. Skulle dette imidlertid være tilfældet, anbefaler KL, at den pågældende kommune kontakter KL for yderligere rådgivning vedrørende denne specifikke problemstilling.

Det fremgår endvidere af bemærkningerne til lovforslagets § 27, stk. 1, at medarbejdere der varetager andre arbejdsfunktioner med indirekte tilknytning til tilsynsopgaverne (fx økonomi, IT, HR, posthåndtering, skanning og rengøring) alene kan overdrages efter særskilt aftale mellem den enkelte kommune/region og tilsynskommunen.

En sådan aftale forekommer relevant, såfremt opgaveoverdragelsen har et sådant omfang, at medarbejdere med indirekte funktioner mister så stor en del af deres arbejdsopgaver, at det vil kunne medføre afskedigelse på grund af arbejdsmangel.

Det vurderes, at tilsynsopgaven i de enkelte kommuner næppe vil have et sådant omfang, at disse medarbejdere vil skulle afskediges på grund af, at deres arbejdsopgaver er faldet bort som følge af overdragelsen af tilsynsopgaven til tilsynskommunen.

I håndtering af de omfattede medarbejdere har de overdragende kommuner/regioner følgende muligheder:

- At meddele/varsle medarbejderen overflytning til tilsynskommunen
- At tilbyde medarbejderen andet job i kommunen/regionen
- At tilbyde medarbejderen at blive tilbage i kommunen/regionen og løse tilbageblivende opgaver

Hvis der i de overdragende kommuner ikke i dag er medarbejdere, der udelukkende eller overvejende er beskæftiget med de opgaver, der overdrages til tilsynskommunen, vil det være hensigtsmæssigt, hvis de overdragende kommuner omorganiserer

opgaveløsningen, således at opgaven samles hos et antal medarbejdere, der får det som deres overvejende eller fulde beskæftigelse.

Kun medarbejdere der udelukkende eller overvejende er beskæftiget med de pågældende opgaver på overdragelsestidspunktet vil være omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, jf. ovenfor afsnit 2.4.

Baggrunden for kravet om, at medarbejdere skal være udelukkende eller overvejende beskæftiget med de opgaver, der overføres, er, at der overdrages medarbejdere med kendskab til og færdigheder indenfor de pågældende opgaver.

Alternativt kan medarbejdere, der ikke virksomhedsoverdrages, på et senere tidspunkt i lighed med andre interesserede søge stillinger, som tilsynskommunerne eventuel måtte opslå offentligt, hvis der ikke overdrages et tilstrækkeligt antal medarbejdere.

Nedenfor præsenteres to typer af processer – i forhold til hvilke der kan være variationer - som kommunen kan lade sig inspirere af i forbindelse med afklaringen af, hvilke medarbejdere der skal overdrages.

Scenarie 1: Udvalgelse på baggrund af juridisk vurdering

Scenarie 2: Omorganisering som afsæt for udvalgelse

### **Scenarie 1. Juridisk vurdering af, hvilke medarbejdere, der er i spil til at overgå til tilsynskommunen med udgangspunkt i den nuværende organisering af opgaverne.**

I denne model vil det i første omgang være den eksisterende opgaveportefølje og øvrige vilkår, der afgør om medarbejderen er i spil til at overgå til tilsynskommunen, eller om medarbejderen skal blive i kommunen og løse tilsynsopgaver og/eller andre opgaver.

Hvis medarbejderen er i spil til at overgå til tilsynskommunen, men ikke ønsker det, kan kommunen forsøge at finde en anden stilling til medarbejderen i kommunen - alternativt varsles/meddeles medarbejderen overflytning til tilsynskommunen.

I denne proces vil det være hensigtsmæssigt at indlægge en mulighed for, at medarbejdere - som ikke er formelt i spil til at blive overført til tilsynskommunen - alligevel kan komme i betragtning, hvis de ønsker det. En omlægning af opgaveløsningen som tilgodeser en eller flere medarbejders ønske om at overgå til tilsynskommunen skal baseres på en konkret vurdering af, om den enkelte medarbejder har eller er i stand til at opbygge de nødvendige kompetencer på det givne område.

For at kunne blive overført til tilsynskommunen vil det kræve, at medarbejderens portefølje indrettes således, at vedkommende helt eller overvejende løser opgaver, som skal overføres til tilsynskommunen og understøttes med den nødvendige kompetenceudvikling, hvis der er behov for dette.

I forhold til opbygning af kompetencer med henblik på at medarbejdere kan overdrages, skal dette ses i forhold til den ret korte implementeringsfase af tilsynsreformen.

## Scenarie 2. Omorganisering af opgaveløsningen før vurdering af, hvilke medarbejdere, der er i spil til at overgå til tilsynskommunen

I denne model er det første skridt, at ledelsen afklarer, hvordan opgaverne, der bliver tilbage i kommunen, fremadrettet skal løses. Det kan overvejes at indrette opgaveløsningen frem til overdragelsen til tilsynskommunen, således at medarbejderne samles fysisk med henblik på senere overførsel.

Herudover vil der være medarbejdere i kommunerne/regionerne, der fortsat skal løse de tilsynsopgaver, som forbliver i kommunerne/regionerne efter d. 1. januar 2014.

Når de fremadrettede opgaver i tilsynskommunerne skal bemandes, kan man se på, hvilke medarbejdere, der ønsker at blive overført til tilsynskommunen, sammenholdt med medarbejdernes kompetencematch i forhold til opgaverne, der skal overføres.

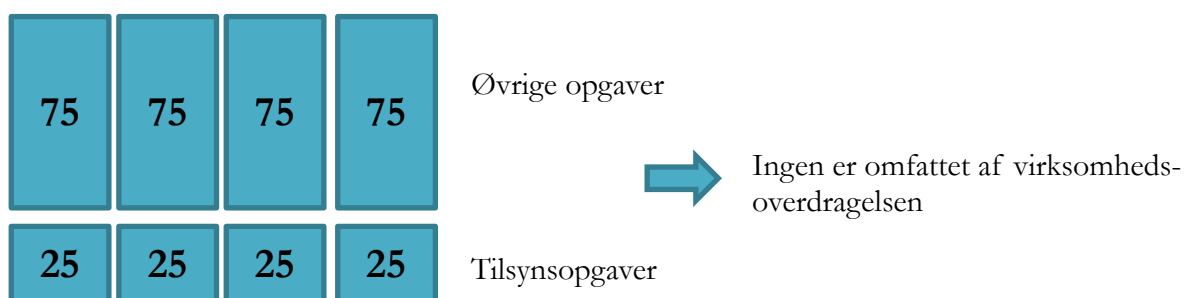
Muligheden her ligger i at kunne forsøge at matche medarbejdernes ønsker til fremtidigt job, både hvad angår de, som gerne vil overgå til tilsynskommunen, og de som ønsker at forblive i kommunen.

I forbindelse med implementering af tilsynsreformen vil der formentligt ikke være tilstrækkelig tid til at kompetenceudvikle medarbejdere, for hvem der er tale om at skifte fagligt spor. Det må således forudsættes, at alene medarbejdere der allerede har de fornødne kompetencer/i et eller andet omfang løser de pågældende opgaver, bringes i spil.

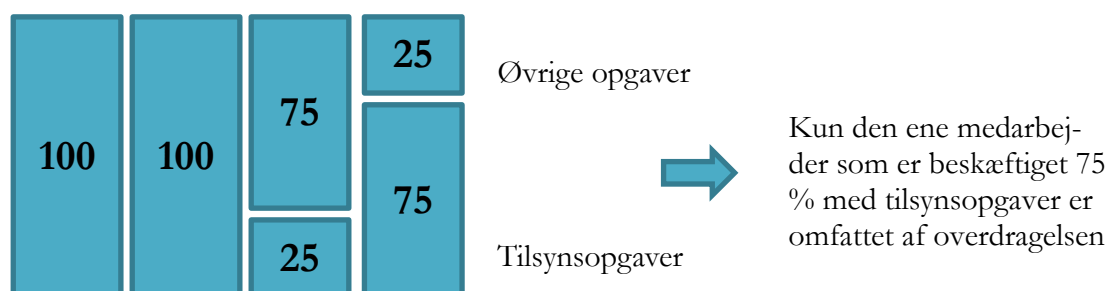
Nedenfor ses et eksempel på, hvordan opgaverne kan omorganiseres, således at en medarbejder kommer i spil til at kunne overføres til tilsynskommunen, ved at volumen på tilsynsopgaven udgør 75 % af vedkommendes opgaveportefølje.

### Figur 2 - Eksempel på beskæftigelsesgrad

Eksempel: Fire sagsbehandlers beskæftigelsesgrad i februar 2013



Eksempel: Samme fire sagsbehandlers beskæftigelsesgrad i marts/april 2013



Afhængig af hvilken proces kommunen/regionen vælger, kan der være forskellige forløb i forhold til at opnå overblik over, hvilke medarbejdere der skal overgå til tilsynskommunen.

Det anbefales dog, at nedenstående overvejelser indgår i vurderingen af, hvordan processen skal forløbe:

- Hvor mange medarbejdere er formelt i spil til at blive overført til tilsynskommunen, her tænkes især på betydning af afstandskriteriet?
- Hvor mange medarbejdere kunne potentielt ønske sig at overgå til tilsynskommunen?
- Hvor mange af medarbejderne vil reelt kunne omplaceres til andre typer af opgaver i kommunen vurderet både på baggrund af medarbejderens kompetencer og ressourcebehovet fremadrettet bl.a. i forhold til tilsynsopgaver, der bliver i kommunen/regionen.

### 2.4.3 Generelt om vilkårsændringer

En overenskomstansat må acceptere ændringer i sine arbejdsforhold, hvis ændringerne ikke er væsentlige. Hvilke ændringer en lønmodtager er pligtig at acceptere, følger af en konkret fortolkning af en række ansættelses- og arbejdsretlige momenter, fx parternes forudsætninger, stillingsbeskrivelsen, ansættelsesområdet, kollektive overenskomster, tidligere ændringer i ansættelsesforholdene o.l.

Som eksempler på ændringer, der ikke er væsentlige, kan nævnes ændringer i arbejdsopgaver, der ligger inden for det pågældende overenskomstområde, fysiske flytninger af arbejdsstedet inden for en vis maksimumgrænse og ændrede mødetider inden for overenskomstens bestemmelser, der ikke påvirker aflønningen.

Det følger af den almindelige arbejds- og ansættelsesret, at en overenskomstansat derimod ikke er pligtig at acceptere væsentlige ændringer i sine ansættelsesforhold,

og at den ansatte i den situation vil kunne forlange sig opsagt med overenskomstmæssigt varsel, eventuel anciennitetsbestemt fratrædelsesgodtgørelse (funktionærlovens § 2a) og eventuel godtgørelse for usaglig opsigelse, hvis de varslede ændringer ikke er sagligt begrundede. Det bemærkes i den forbindelse, at den anciennitetsbestemte fratrædelsesgodtgørelse ikke udbetales til en medarbejder, der har opnået folkepensionsalderen (65 eller 67 år), eller hvis en medarbejder har mulighed for at overgå til en arbejdsgiverbetalt pension som vedkommende er indtrådt i før det fyldte 50. år.

Der verserer i øjeblikket en række retssager om § 2a-godtgørelse til medarbejdere, der er fyldt 60 år, og som afskediges uansøgt. Der henvises derfor til den rådgivning, som KL har givet/giver i disse sager.

En væsentlig vilkårsændring kan defineres som en ændring, der ligger uden for ansættelsesaftalens vilkår og arbejdsstedets karakter, og som udgør en upåregnelig og væsentlig ændring af arbejdsforholdene.

Som eksempler på ændringer af arbejdsvilkår, der må betegnes som væsentlige, kan nævnes nedsættelse af arbejdstid og dermed løn, fysiske ændringer af arbejdsstedet, der ud fra en konkret bedømmelse overstiger medarbejderens forudsætninger for at indgå i stillingen samt pålæg af arbejdsopgaver, der ligger uden for dækningsområdet for medarbejderens overenskomst.

Ændringer, der ikke er væsentlige, kan principielt iværksættes straks. Der bør dog altid gives et efter ændringernes karakter passende varsel fx minimum 1 måned.

Væsentlige ændringer skal varsles med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel, der kan udgøre op til 6 måneder. Nedenfor fremgår det, hvilke varsler der er gældende i funktionærloven:

**Tabel 1 - Arbejdsgivers varsel, FUL § 2**

Ansættelsesperiode	Varsel
Opsigelse meddeles inden 5 måneders ansættelse	1 måned
Opsigelse meddeles inden 2 år og 9 måneders ansættelse	3 måneder
Opsigelse meddeles inden 5 år og 8 måneders ansættelse	4 måneder
Opsigelse meddeles inden 8 år og 7 måneders ansættelse	5 måneder
Opsigelse meddeles efter 8 år og 7 måneders ansættelse	6 måneder

For tillidsrepræsentanter kan varslet dog udgøre op til 9 måneder.

Accepterer medarbejderen de væsentlige vilkårsændringer, er medarbejderen ikke retligt forpligtet til at tåle disse før varslets udløb, med mindre andet kan aftales. Såfremt medarbejderen ikke accepterer de væsentlige vilkårsændringer, vil medarbejderen være stillet som afskediget af arbejdsgiver. Medarbejderen skal ligeledes ikke i opsigelsesperioden tåle de væsentlige vilkårsændringer.

En varslings af en væsentlig vilkårsændring er således at betragte som en opsigelse med tilbud om genansættelse. Der skal derfor foretages høring i henhold til forvaltningslovens § 19.

#### **2.4.4 Særligt om tillidsrepræsentanter og andre beskyttede efter tillidsrepræsentantreglerne**

Virksomhedsoverdragelsesloven har i § 4 en bestemmelse, der regulerer de ansættelsesretlige forhold for tillidsrepræsentanter m.fl. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

*”Repræsentanter for de lønmodtagere, der berøres af overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, bevarer efter overdragelsen deres hidtidige retsstilling og funktion, jf. dog stk. 2. Stk. 2. Medfører overdragelsen, at grundlaget for lønmodtagerrepræsentationen ophører, er lønmodtagerrepræsentanten fortsat omfattet af de regler om beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter, der gælder på det pågældende område. Beskyttelsen gælder dog kun i en periode, der regnet fra funktionens ophør svarer til det overenskomst- eller aftalemæssigt fastsatte varsel for opsigelse af lønmodtagerrepræsentanter.”*

Tillidsrepræsentanter og andre beskyttede medarbejderrepræsentanter er således også i spil til at blive overført til tilsynskommunerne, hvis de i øvrigt opfylder kravet om, at de udelukkende eller overvejende er beskæftiget med de opgaver, som skal overføres fra kommunerne og regionerne.

De tillidsrepræsentantbeskyttede er ikke beskyttet mod en virksomhedsoverdragelse således, at de kan gøre gældende, at fordi de har det pågældende tillidshverv, er de ikke forpligtet til at overgå til en erhverver, men har krav på at blive hos overdrageren.

I det tilfælde hvor der sker overdragelse af en del af en virksomhed – som det er tilfældet i forbindelse med tilsynsreformen - kan der imidlertid opstå en problemstilling vedrørende spørgsmålet om, hvem der skal overdrages, jf. ovenfor. Hvis ikke alle medarbejdere - der er beskæftiget med den opgave, der skal overdrages - er udelukkende beskæftiget hermed, kan det blive nødvendigt at pege på medarbejdere, der er overvejende beskæftiget med opgaven. I denne udvælgelsesproces må det antages, at en tillidsrepræsentantbeskyttet, som har et bredere valgområde end den del af virksomheden, der overdrages - alt andet lige - skal udvælges sidst, hvis der kan peges på andre medarbejdere, der er overvejende beskæftiget med opgaven. Overdrageren bør således i denne situation tage et hensyn til ikke at flytte den tillidsrepræsentantbeskyttede uden for dennes valgområde.

#### **2.4.5 Virksomhedsoverdragelseslovens betydning for vilkårsændringer**

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 3, stk. 2, at lønmodtageren kan ophæve ansættelsesforholdet, såfremt overdragelsen medfører en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene til skade for lønmodtageren. Ophævelsen sidestilles her med en

afskedigelse fra arbejdsgiverens side og kan udløse en anciennitetsbestemt fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Det er en overvejende hovedregel med hensyn til fortolkning af udtrykket ”væsentlig ændring af arbejdsvilkårene” i relation til virksomhedsoverdragelse, at det ikke omfatter ændringer, som kunne være iværksat allerede af overdrager.

Som et eksempel kan nævnes jubilæumsgratiale. Størrelsen af det jubilæumsgratiale, en kommune udbetaler i tilfælde af f.eks. 25 års jubilæum, fremgår typisk af kommunens personalepolitik.

Indtil denne personalepolitik bringes til ophør og afløses af den politik, der gælder i tilsynskommunen, vil medarbejdere fra den pågældende kommune eller region have krav på at få udbetalt det i den oprindelige personalepolitik fastsatte beløb, når den udløsende begivenhed indtræder, fordi der er tale om en individuel rettighed, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1.

Tilsynskommunen kan, i samme omfang som ansættelseskommunen/regionen, ændre i lokale kollektive aftaler eller personalepolitikker. En sådan ændrings ikrafttræden i forhold til den enkelte medarbejder afhænger så af, om der er tale om en væsentlig vilkårsændring eller en almindelig vilkårsændring, som medarbejderen skal tåle. Ændringer af rettigheder i henhold til lokale kollektive aftaler kan varsles til ikrafttræden samtidig med, at aftalen ændres eller ophører.

I det givne eksempel med jubilæumsgratiale må det antages, at der er tale om en almindelig vilkårsændring, som medarbejderne må tåle med det individuelle opsigelsesvarsel, men ikke en væsentlig vilkårsændring. Selv om det individuelle opsigelsesvarsel anvendes, skal der altså ikke afgives opsigelse med tilbud om genansættelse.

I forhold til den enkelte medarbejder kan ændringer i bestående individuelle rettigheder i henhold til den kollektive overenskomst først varsles til ikrafttræden ved overenskomstens udløb.

Det er vanskeligt entydigt at angive, hvilke rettigheder i henhold til kollektive aftaler, der har karakter af individuelle rettigheder for en medarbejder. I ”Lov om Lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse” med kommentarer af Lars Svenning Andersen m.fl. 4. udgave, anføres, at det afgørende for afgrænsningen må ”være, om den enkelte lønmodtager over for sin arbejdsgiver kan påberåbe sig rettigheden, og om den enkelte arbejdsgiver direkte over for den enkelte lønmodtager kan påberåbe sig dennes forpligtelse”.

Denne definition må føre til, at løn og anciennitet er individuelle rettigheder. Efter retspraksis omfatter individuelle rettigheder også f.eks. overenskomstmæssige regler om, at organisationen skal forelægges opsigelser, inden disse kan afgives. Dette eksempel nævnes til illustration af, at en regel, der som udgangspunkt må opfattes som en kollektiv rettighed, ofte kan rumme elementer, der beskytter individet på en sådan måde, at den enkelte medarbejder bevarer rettigheden i henhold til reglen.



## 2.4.6 Vilkårsændringer i forbindelse med overdragelse til tilsynskommunerne

I forbindelse med overførsel af tilsynsopgaverne vil det for alle medarbejdere fra de overdragende kommuner og regioner blive aktuelt at flytte fysisk arbejdssted. Dette vil efter gældende retspraksis indebære, at man i hvert enkelt tilfælde skal foretage en konkret vurdering af, om flytningen indebærer en vilkårsændring, om denne skal varsles over for medarbejderen og i givet fald med hvilket varsel.

Man kan således ikke begrundet i oprettelsen af det nye tilsyn i de fem tilsynskommuner blot lægge til grund, at alle medarbejdere har pligt til at acceptere enhver ændring af arbejdsstedets placering. På den anden side må det antages, at medarbejderne konkret skal tåle noget mere under hensyn til, at der netop er tale om en generel opgaveomlægning i henhold til lov.

Medarbejderne går fra ansættelse i en kommune/region til ansættelse i den kommune i regionen, der er udpeget som tilsynskommune. Ved overdragelsen til tilsynskommunen sker der således en ændring af medarbejderens ansættelsesområde, herunder for de fleste også geografisk set.

Med hensyn til ændring i arbejdsopgaver må der også her foretages en konkret vurdering i forhold til den enkelte medarbejder, idet det dog må antages, at det forhold at der er tale om en generel opgaveomlægning, der gennemføres ved lovgivning, også her må medføre, at medarbejderne må tåle mere. Hertil kommer, at opgaveområdet for langt de fleste overførte medarbejdere vil have samme karakter og indhold.

## 2.4.7 Særligt om geografiske flytninger

Ændringer i arbejdsstedets geografiske placering kan undertiden udgøre en så væsentlig ændring i ansættelsesforholdet, at ændringen skal foretages som en opsigelse med tilbud om genansættelse.

Det fremgår af retspraksis, at der i det enkelte tilfælde skal foretages en konkret vurdering, hvori bl.a. indgår medarbejderens ansættelsesområde, tidligere flytninger og dermed medarbejderens forudsætninger for at indgå i stillingen, som holdes op mod den forøgede transporttid, herunder transportomkostninger, som ændringen vil medføre. Derudover vil det antal kilometer, medarbejderen skal flyttes, udgøre et relevant moment i vurderingen af, om ændringen skal varsles individuelt.

Når en kommune skal vurdere, om en flytning af en medarbejder udgør en væsentlig vilkårsændring, er det væsentligste kriterium medarbejderens ansættelsesområde, der typisk vil være angivet som kommunen med tjeneste indtil videre i et bestemt forvaltningsområde, direktørområde eller institution.

Ansættelsesområdet kan ikke sidestilles med kommunens geografiske område, men kan snarere defineres som der, hvor kommunen som institution har opgaver, der skal løses.

En medarbejder vil således ikke berettiget kunne anføre, at den pågældende har haft det som en forudsætning, at medarbejderen kun kunne placeres inden for kommunens grænser. I hvert fald skal der være konkrete omstændigheder i form af aftaler eller tilkendegivelser, der skal understøtte en sådan forudsætning.

Som nævnt indledningsvist er der imidlertid tale om en konkret vurdering, hvori andre momenter end ansættelsesområdet kan indgå. I tilfælde, hvor en medarbejders nye tjenestested er placeret i en væsentlig afstand fra den nuværende kommunes fysiske grænser, kan det blive relevant at inddrage yderligere kriterier fra retspraksis.

Den foreliggende retspraksis<sup>2</sup> er meget konkret begrundet, og det er vanskeligt at udlede noget generelt om en tålegrænse for antal kilometer og forøgelse af transporttid. Det fremgår imidlertid, at domstolene i vurderingen af vilkårsændringen har inddraget kriterier som stillingens karakter, antal fysiske tjenestesteder og tilbud om kompensation for de ulemper, flytningen medfører.

I henhold til den seneste retspraksis må det antages, at en medarbejder skal tåle en samlet forøget transporttid, der fra bopælen kan holdes inden for en tidsmæssig grænse på 30 minutter hver vej og en kilometerforøgelse på 35 kilometer hver vej i henhold til en opgørelse på [www.krak.dk](http://www.krak.dk), dvs. baseret på, at turen køres i bil.

*Eksempel:*

En medarbejder har i dag fra bopælen 40 km. til arbejde og transporttiden udgør 36 minutter hver vej. For at komme hen til det nye arbejdssted skal medarbejderen køre yderligere 30 kilometer og transporttiden forøges med 28 minutter hver vej. Denne forøgelse af afstand og transporttid skal medarbejderen alt andet lige tåle på baggrund af de ovenfor anførte kriterier.

Overstiger et af kriterierne disse grænser, er det vurderingen, at der er tale om en væsentlig vilkårsændring, og ændringen kan derfor kun iværksættes med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

## **2.4.8 Forslag til procedure vedrørende geografiske flytninger**

Spørgsmål om geografiske flytninger kan være vanskelige for en arbejdsgiver at håndtere, fordi man typisk ikke har alle de oplysninger, der skal til for at foretage vurderingen af, om en given flytning udgør en væsentlig vilkårsændring for den enkelte medarbejder.

Følgende fremgangsmåde kan derfor anbefales.

Kommunen opgør den øgede transport i henholdsvis kilometer og minutter som forskellen mellem den nuværende og den fremtidige transport mellem bopæl og

---

<sup>2</sup> For uddybning af retspraksis henvises til Procesguide: HR og personalejura; På vej mod Udbetaling Danmark 2012, af 9. januar 2012, version 2.1 side 18 ff.

arbejdssted ved hjælp af ruteplan på [www.krak.dk](http://www.krak.dk). På dette grundlag vurderes det, om der er tale om en væsentlig vilkårsændring eller ej.

Overstiger den øgede transport hverken kilometer eller minutter jf. ovennævnte grænser er der i udgangspunktet ikke tale om en væsentlig ændring. Har kommunen kendskab til eller fremkommer medarbejderen med oplysninger til støtte for et synspunkt om, at ændringen er væsentlig, må sagens overvejes på ny.

Er det på grundlag af de foreliggende oplysninger kommunens vurdering, at der er tale om en flytning af en sådan karakter, at der er tale om en væsentlig vilkårsændring, meddeler kommunen medarbejderen, at tjenestestedet flyttes, at kommunen anser flytningen for en væsentlig vilkårsændring, og at man derfor indenfor en given frist (fx 3 uger) anmoder medarbejderen om at tage stilling til, om medarbejderen accepterer ændringen. Samtidig tilkendegives det, at konsekvensen af en manglende accept er afsked, og at skrivelsen samtidig er at betragte som en høringsskrivelse i henhold til forvaltningslovens § 19.

Såfremt medarbejderen accepterer ændringen, lægger man til grund, at ændring af tjenestested kan gennemføres med medarbejderens opsigelsesvarsel eller et kortere varsel, hvis medarbejderen indvilliger heri.

Er kommunen i tvivl om, hvorvidt der er tale om en væsentlig vilkårsændring, kan man orientere medarbejderen om den kommende ændring og med en svarfrist spørge, om medarbejderen vil påberåbe sig ændringen som en væsentlig vilkårsændring med ret til opsigelsesvarsel. Grundet det korte tidsforløb i forhold til implementering af tilsynsreformen bør dette afklares inden iværksættelse af høringen af medarbejderne.

## **2.5 Chefer og ledere**

Det lægges til grund, at der i forbindelse med reform af tilsynet på det sociale område ikke vil blive overdraget chefer – defineret som aflønnet i henhold til chefklassificeringsaftalen - til de nye tilsynskommuner.

For så vidt angår andre ledere uden for cheflønftalen vil der være en ret vid adgang til at ændre på opgaverne uden, at det får karakter af væsentlige vilkårsændringer. Stillingen kan dog ændres så grundlæggende, at forudsætningen for ansættelsesforholdet må anses for bristet.

Såfremt der i enkelte tilfælde måtte blive bragt en chef/leder i spil henvises til Processguide: HR og personalejura; På vej mod Udbetaling Danmark 2012, af 9. januar 2012, version 2.1.

## **2.6 Tjenestemænd**

Det fremgår af lovforslag om socialtilsyn § 27, stk. 3:

*Stk. 3. Tjenestemænd har pligt til at følge med opgaverne til den nye ansættelsesmyndighed på vilkår, der svarer til de hidtidige vilkår. Den nye ansættelsesmyndighed udbetaler den samlede tjenestemandspension, idet pensionsbyrden deles forholdsmæssigt mellem de to ansættelsesmyndigheder.*

Det fremgår af § 27, stk. 1, at overdragelsen alene kan omfatte de medarbejdere, der udelukkende eller overvejende er beskæftiget med de opgaver, der overføres til tilsynskommunen, jf. afsnit 2.4.

I bemærkningerne til lovforslaget fremgår, at det forudsættes, at de kommunale og regionale tjenestemænd, der overføres, er udelukkende eller overvejende beskæftiget med varetagelse af de opgaver, der overføres til den nye ansættelsesmyndighed.

Såfremt det er tilfældet overføres deres ansættelse til tilsynskommunen på vilkår, der svarer til deres nuværende løn- og ansættelsesvilkår.

Vurderingen af om en tjenestemand konkret er pligtig at tåle denne overførsel afgøres ud fra de kriterier, som i henhold til domspraksis sædvanligvis anvendes, når det skal vurderes, om en tjenestemand har pligt til at overtage en anden passende stilling.

Af bemærkningerne til § 27, stk. 3 fremgår det, at der ud over en vurdering af stillingens karakter og sammenhæng med den hidtidige stilling tillige skal vurderes om stillingen er passende i forhold til uddannelse, alder, helbredstilstand, status mv. Overførslen må således ikke være uforenelig med de tjenstemandsretlige regler om passende stilling.

I den konkrete vurdering indgår tillige arbejdsstedets geografiske placering i forhold til det hidtidige tjenestested. Ved vurderingen vil det endvidere blandt andet indgå, at ændringen af ansættelsesområde sker som led i en af Folketinget besluttet omorganisering af varetagelsen af tilsynet på det sociale område.

I praksis vil vurderingen skulle ske i et tæt samarbejde mellem afgivende kommune/region og tilsynskommunen og baseret på en samlet vurdering af vilkårene i tjenestemandens hidtidige stilling og vilkårene i den nye stilling i tilsynskommunen.

Er resultatet heraf, at tjenestemanden vil være forpligtet til at lade sig overdrage til tilsynskommunen, kan dette ske med et passende varsel. Hvis tjenestemanden har oplysninger til støtte for et synspunkt om, at han ikke skal tåle overdragelsen til tilsynskommunen, må parterne overveje sagen på ny.

For så vidt angår spørgsmålet om arbejdsstedets geografiske placering og den deraf følgende vurdering af betydningen af en daglig forøgelse af afstand og transporttid, er det i bemærkningerne til lovforslaget anført, at der ikke kan angives præcise retningslinjer for forpligtelsen til at påtage sig en anden stilling, heller ikke i forhold til eksempelvis geografiske ændringer. Det anføres, at stor afstand mellem det hidtidige og det nye tjenestested således ikke i sig selv udelukker en pligt til at gøre tjeneste i den nye stilling. Hvornår en stilling er passende, herunder i forhold til en geografisk ændring af ansættelsessted, afgøres efter de almindelige tjenestemandretsregler.

regler efter en konkret vurdering i det enkelte tilfælde og afgøres i sidste instans af domstolene.

Der findes to afgørelser, der beskæftiger sig med geografiske ændringer for tjenestemænd i forbindelse med flytning af tjenestested.<sup>3</sup>

Som for overenskomstansatte gælder det, at det for tjenestemænd - på baggrund af retspraksis - må antages, at en forøgelse af transportafstanden på mere end 35 kilometer hver vej og en forøgelse af transporttiden på mere end 30 minutter hver vej - i henhold til en opgørelse på [www.krak.dk](http://www.krak.dk) - kan udgøre en større ændring end tjenestemanden skal tåle.

Det må antages, at tjenestemænd alt andet lige må tåle mindst lige så meget som de overenskomstansatte i forhold til forøget afstand og tidsforbrug.

Det foreslås, at de afgivende kommuner i april/maj 2013 i dialog med tilsynskommunen foretager en vurdering af, om der er tjenestemænd, der vil være forpligtede til at overgå til tilsynskommunen. Den afgivende kommune meddeler herefter tjenestemanden resultatet af denne vurdering. Denne meddelelse sker i et formelt brev til tjenestemanden, hvor tjenestemanden får mulighed for at komme med sine bemærkninger. KL's brevskabeloner kan benyttes hertil, jf. bilag 2. I tilfælde af, at kommunen eller tjenestemanden ikke er enige i vurderingen, må kommunen revurdere sagen. Resultatet heraf kan enten være, at kommunen fastholder sin beslutning om overførsel af tjenestemanden, eller tilbyder tjenestemanden en anden passende stilling i kommunen.

Tjenestemanden kan ligeledes vælge at overgå frivilligt til tilsynskommunen selv om denne grundet en lang transport ikke retligt ville være forpligtet hertil. I givet fald vil tjenestemanden blive stillet på samme måde, som var der tale om en passende stilling i forhold til bevarelse af alle tjenestemandets rettigheder.

Med hensyn til tjenestemandspensionen fremgår det af § 27, stk. 3, at den nye ansættelsesmyndighed udbetaler den samlede tjenestemandspension, og at pensionsbyrden deles forholdsmæssigt mellem de to ansættelsesmyndigheder. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at pensionsbyrden deles efter princippet i kapitel 5 i bekendtgørelse nr. 130 af 28. februar 2006 om beregning af tjenestemandspensioner og om fordeling af pensionsbyrden i forbindelse med kommunalreformen.

### **2.6.1 Rettigheder for tjenestemænd, der ikke overføres til tilsynskommunen**

De tjenestemænd, der ikke skal tåle at overgår til tilsynskommunen og samtidig ikke vælger at lade sig overflytte frivilligt, skal kommunen tilbyde anden passende stilling indenfor kommunen.

---

<sup>3</sup> U2005.2796H vedrørende etablering af fælles skattecener for Glamsbjerg, Haarby og Faaborg kommuner samt Højesterets dom af 23. november 2010 vedr. flytning af skatteopgaver fra kommunerne til SKAT.

Ved vurderingen af, hvad der er en passende stilling, skal anvendes de kriterier, som sædvanligvis anvendes og som er fastlagt ved en omfattende domspraksis. Der er tale om en meget konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde, men vejledende for bedømmelsen vil være, om den nye stilling er passende i forhold til arbejds- og ansvarsområde, hierarkisk placering, tjenestemandens uddannelse og erfaring mv. Det anbefales, at der i givet fald rettes henvendelse til KL for nærmere rådgivning.

### **3. Udveksling af oplysninger om medarbejdere**

Med henblik på etablering og organisering af den nye tilsynsopgave har tilsynskommunerne brug hurtigst muligt at få oplysninger fra kommuner og regioner om de medarbejdere, der bringes i spil til overførsel til tilsynskommunerne.

#### **3.1 Bruttoliste**

Nedenstående aktivitet anbefales gennemført senest april 2013:

Når det ligger klart, hvem der skal meddeles overdragelse til tilsynskommunen, og de pågældende medarbejdere er informeret om beslutningen, fremsendes en bruttoliste til tilsynskommunen. For yderligere information om processen henvises til Procesguide: HR og personalejura; På vej mod Udbetaling Danmark 2012, version 2.1, den 9. januar 2012.

Betegnelsen ”Bruttoliste” dækker over, at listen rummer de medarbejdere som kommunen påtænker formelt at varsle/meddele over til tilsynskommunen. I praksis kan ske ændringer i bruttolisten frem til tidspunktet for den formelle varslings/meddelelse. Medarbejderne på bruttolisten skal således opfylde kriteriet om helt eller overvejende at være beskæftiget med de opgaver, som overdrages til tilsynskommunen og ikke være udvalgt til at blive i kommunen/regionen.

Det er kommunen som vurderer, hvilke medarbejdere og hvor mange, der skal bruges til at løse de tilbageværende opgaver i kommunen, samt hvor mange der skal virksomhedsoverdrages til tilsynskommunen. Dette under hensyn til, at der maksimalt kan overdrages et antal medarbejdere, som svarer til det antal årsværk, den overdragende kommune/region vurderer, der medgår til løsning af de opgaver, der overdrages.

Tilsynskommunen kan bruge oplysningerne i bruttolisten til at fastlægge budgetter, organisering af opgaveløsningen, og i det hele taget muligheden for planlægning af overdragelsen af personale og driftsopgaven.

De overdragende kommuner/regioner og den konkrete tilsynskommune kan aftale, hvornår og hvordan tilsynskommunen kan etablere en direkte kontakt til den enkelte medarbejder med henblik på eventuelt at afdække medarbejdernes ønsker og præferencer mere indgående. Dette giver tilsynskommunerne et bedre grundlag for at kunne indplacere medarbejderne i tilsynskommunens organisation.

Hvis medarbejdernes navne og andre personhenførbare oplysninger fremgår af bruttolisten, skal kommunen sikre sig, at medarbejderen forinden er orienteret om, hvilke oplysninger der videregives til tilsynskommunen.

Såfremt man ønsker at udlevere oplysninger, inden den enkelte medarbejder er orienteret, kan oplysningerne videregives i anonymiseret form.

Tilsynskommunen kunne konkret ønske følgende oplyst:

1. [Navn], uddannelse og [e-mailadresse]
2. Ansættelsesforhold, lønforhold, stillingsbetegnelse, arbejdstid og anciennitet
3. TR-beskyttelse eller anden beskyttelse
3. Beskæftigelsesgrad indenfor opgaveområdet
4. Præferencer for tilsynskommune eller evt. satellit (hvor en sådan oprettes)

Det anbefales, at hver overdragende kommune/region fremsender et skema for hver kommune/region (som ansættelsesmyndighed) til tilsynskommunen.

### **3.2 Plan for meddelelse og varsling**

Tilsynskommunerne forudsættes i marts/primus april 2013 overfor de overdragende kommuner og regioner at have oplyst om den fremtidige organisering, fysiske arbejdssted og arbejdsopgaver for det kommende tilsyn.

De overdragende kommuner/regioner vil herefter formelt varsle/meddele medarbejderne over til tilsynskommunerne (se afsnit 2.4). Tidsplanen fremgår herunder.

Af bilag 2 fremgår en oversigt over de brevskebeloner, som kommunerne kan bruge til meddelelse og varsling samt når loven er vedtaget mv. Selve brevskebelonerne kan findes på <http://www.kl.dk/Born-og-unge/KLs-guide-om-personalejuraen-i-forbindelse-med-implementeringen-af-tilsynsreformen-pa-det-sociale-omrade-id121208/?n=0>

Medarbejderne meddeler kommunen, om de ønsker at sige ja til at blive overført til tilsynskommunen. Nej-sigerne betragtes som opsagte med deres individuelle varsel. Kommunen meddeler tilsynskommunen, hvilke medarbejdere, der har takket ja til ansættelse i tilsynskommunen.

Når medarbejderne har givet kommunen besked, om vedkommende accepterer overflytningen, skal tilsynskommunen i juni 2013 have en nettoliste over de medarbejdere, der faktisk bliver overdraget.

Kommunerne fremsender samtidigt en kopi af medarbejdernes seneste lønseddel samt ansættelseskontrakt med tilhørende bilag til tilsynskommunen – gerne elektronisk. Personalemappen overdrages til tilsynskommunen, når medarbejderen overgår til tilsynskommunen.

Inden fremsendelse af nettolister skal kommunerne desuden indmelde særlige vilkår og personalepolitikker, som har betydning for individuelle vilkår – eksempelvis jubilæumsgratialeer mm.

Det anbefales, at tilsynskommunerne fremsender en checkliste herfor, som kommunerne kan udfylde og fremsende til tilsynskommunen.

Tilsynskommunerne udarbejder i december 2013 en ansættelseskontrakt på baggrund af oplysningerne fra kommunen samt personalemappen. Alle medarbejdere overføres med alle deres individuelle vilkår.

Medarbejderne underskriver kontrakten umiddelbart efter, at de modtager den fra tilsynskommunen og returnerer denne til tilsynskommunen.

Der henvises i øvrigt til Bilag 1: Tids- og aktivitetsplan.

#### **4. Frasigelse af overenskomster**

Såfremt tilsynskommunerne overtager medarbejdere fra regionerne, skal tilsynskommunerne frasige sig de regionale kollektive overenskomster. Dette gælder også i forhold til de kommunale overenskomster, hvis de overdragende kommuner har indgået lokale aftaler, som er bundet til de kommunale kollektive overenskomster.

Meddelelse om frasigelse af de kollektive overenskomster skal sendes til de personaleorganisationer, der har indgået de pågældende kollektive overenskomster.

Frasigelsen af overenskomsterne skal i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 4a ske senest 3 uger efter overtagelsen. Det vil sige senest 3 uger efter d. 1. januar 2014.

#### **5. Kommunalt samarbejde om opgaverne**

Erfaringerne fra kommunalreformen, Udbetaling Danmark og andre store omlægninger i den offentlige sektor viser, at det er en udfordring for den afgivende myndighed at sikre en stabil drift i sagsbehandlingen helt frem til overdragelsestidspunktet.

Årsagerne hertil har først og fremmest været, at det er vanskeligt at erstatte de medarbejdere, der af den ene eller anden grund fratræder i perioden op til overdragelsen. Den myndighed, der overdrager opgaven, vil kunne opleve, at den både står med et ressourceproblem og et kompetenceproblem i forhold til at løse opgaverne.

Erfaringerne viser også, at hastigheden i sagsbehandlingen begynder at falde, fordi den afgivende myndighed op til overdragelsen bruger ressourcer på at afvikle og



omorganisere dele af organisationen, og at myndigheden ikke åbner nye komplicerede sager i perioden op til overdragelsen.

I forbindelse med etableringen af det nye tilsyn på socialområdet kunne lignende udfordringer opstå i forbindelse med omorganisering af tilsynsopgaven samt, hvis nogle af de eksisterende medarbejdere fratræder.

For de kommuner, der løber ind i ressource- og/eller kompetenceproblemer, kunne en løsning være at indgå i et samarbejde med andre kommuner eller tilsynskommunen om at løfte opgaverne.

Da der er tale om myndighedsopgaver, kan myndighedsafgørelsen og sagsbehandlingen, der ligger til grund herfor ikke overdrages til anden myndighed. Det betyder, at den medarbejder, der gennemfører sagsbehandlingen og træffer afgørelsen for et bosted, plejefamilie mv. skal være ansat i den kommune, der har tilsynsforpligtelsen. Men der er ikke noget krav om, at sagsbehandleren skal have arbejdssted i kommunen.

Det åbner mulighed for en samarbejdsmodel, hvor Kommune X – fx en tilsynskommune -, kan tilbyde, at Kommune Y kan ansætte en sagsbehandler med arbejdssted i Kommune X.

Modellen kan udformes, så sagsbehandleren ansættelseskontraktligt er 100 % tilknyttet Kommune Y, og at det i kontrakten er præciseret, at det fysiske ansættelsessted er i Kommune X. Men modellen kan også udformes sådan, at sagsbehandleren både har ansættelse i Kommune Y og Kommune X. Det vil naturligvis kræve, at sagsbehandleren i en overgangsperiode accepterer at have mere end én arbejdsgiver.

For den afgivende kommune (Kommune Y) vil samarbejdsmodellen have den fordel, at myndighedsopgaven og driften kan sikres frem til overdragelsestidspunktet, selv om der sker en afvandring af medarbejdere.

For den modtagende kommune (Kommune X) kan modellen have den fordel, at kommunen for det første kan opbygge en robust organisation, der kan gennemføre afprøvning af de fremtidige opgaver. For det andet kan Kommune X bidrage til rekrutteringen og oplæringen af lokal arbejdskraft, der skal anvendes i den fremtidige tilsynskommune. Og for det tredje kan Kommune X potentielt realisere en stor driftsgevinst.

Udfordringen for de samarbejdende kommuner vil være at finde en ubureaukratisk forretningsmodel. Der skal dels ske en afregning mellem kommunerne, dels foretages nogle justeringer i it-systemerne, så sagsbehandleren, der fysisk sidder i Kommune X kan få adgang til de relevante fagsystemer i Kommune Y.

Endvidere kan det overvejes at lade private leverandører indgå i forhold til løsning af sagsforberedende opgaver i tilfælde af, at der opstår ressourceknaphed i perioden frem til 1. januar 2014.

Endelig kan det blive et tema, at de afgivende kommuner – på anmodning fra tilsynskommunen – udlåner medarbejdere til tilsynskommunen med henblik på at bidrage til at opbygge det nye sociale tilsyn.

Kommunerne og tilsynskommunerne kan indgå aftale om udlån mod i relevant omfang at refundere kommunernes omkostninger hertil.

## 6. Yderligere materiale

KL kan oplyse, at der kan findes yderligere oplysninger om proces og regler i forbindelse med virksomhedsoverdragelse her:

- Procesguide: HR og personalejura, På vej mod Udbetaling Danmark 2012  
København den 9. januar 2012, version 2.1

<http://www.kl.dk/Administration-og-digitalisering/Materiale-til-Udbetaling-Danmark-id86518/>

- Vejledningsmateriale i forbindelse med virksomhedsoverdragelse af medarbejdere

<http://www.udbudsportalen.dk/Vejledninger/Vejledning-i-virksomhedsoverdragelse/>

## Bilag 1: Tids- og aktivitetsplan for overførsel af medarbejdere og ledere

Aktivitetsoversigt for perioden februar til 1. januar 2014				
Dato (anbefalet tidspunkt ud fra en procesmæssig vurdering og det må gerne ske før)	Hvad / hvem drejer det sig om	Handling	Aktør	Dato (seneste juridiske dato)
Februar/marts 2013	Medarbejdere	Inddragelse og information af MED-udvalg i forhold til den kommende proces. Herefter løbene efter behov	Kommuner, regioner og tilsynskommuner	
Marts/april 2013	Medarbejdere	Oplysninger om ændringer i tjenestested, arbejdsopgaver, stillingsbetegnelse mv.	Tilsynskommunen	
Marts/april 2013	Medarbejdere	"Bruttoliste" over medarbejdere, TR (evt. ledere), som er i betragtning til at overgå til tilsynskommunerne, jf. Lov om virksomhedsoverdragelse.	Kommunerne/regionerne	
Marts/april 2013	Personalepolitiske vilkår i kommunen/regionen	Kommunerne/regionerne fremsender en oversigt til tilsynskommunerne over generelle personalepolitiske aftaler eller lokale aftaler i kommunen/regionen, der kan have karakter af individuelle rettigheder for medarbejderne.	Kommunerne/regionerne	
April 2013	Medarbejdere	Informationstiltag i forhold til medarbejdere om fremtidige vilkår, fx i form af informationsmøder og besøg i tilsynskommunen.	Tilsynskommuner i samarbejde med kommuner og regioner	
April/maj 2013	Overenskomstansatte medarbejdere	Høring, varsling og medarbejdersvar ift. overenskomstansatte, ledere, og TR, samt andre særligt beskyttede efter tillidsrepræsentantreglerne  Hvis en medarbejder har et længere varsel end 6 måneder, og varslet derfor rækker ud over den påtænkte overførselsdato, kan en overflytning ske før udløbet af varslet, hvis der indgås en frivillig aftale herom. Alternativt sker overførslen først efter udløbet af varslet. Gælder kun for medarbejdere med særlig beskyttelse, fx TR.  Hvis der er tillidsrepræsentanter eller andre der er særligt beskyttet efter tillidsrepræsentantreglerne, som har mere end 6 måneders varsel, så vil de blive håndteret individuelt. Der er en særlig	Kommunerne/regionerne	

		procedure vedr. beskyttede medarbejdere.		
<b>Juni 2013</b>	Medarbejdere	Kommunerne og regionerne træffer afgørelse om vilkårsændring, når Lov om tilsyn er endelig vedtaget. Afgørelse meddeles medarbejderne.	Kommunerne/regionerne	Juni 2013
<b>Juni 2013</b>	Overenskomstansatte medarbejdere	Meddelelse til medarbejdere om overførsel til tilsynskommunen.  For denne gruppe af medarbejdere og ledere udgør overflytning ikke en væsentlig vilkårsændring, og de skal derfor acceptere ændringerne. Hvis de pågældende medarbejdere ikke ønsker at blive virksomhedsoverdraget, er det at betragte som en egen opsigelse.  Kommunerne anbefales at meddele medarbejderne og lederne virksomhedsoverdraget samtidigt med de medarbejdere, som skal varsles, eftersom de skal indgå i den samlede proces sammen med de medarbejdere, der bliver varslet virksomhedsoverdraget.	Kommunerne/regionerne	Juni 2013
<b>Juni 2013</b>	Tjenestemænd	Tjenestemænd meddeles overgang til tilsynskommunen	Kommunerne/regionerne	Juni 2013
<b>Juni 2013</b>	Medarbejdere	Meddelelse til tilsynskommunerne om, hvilke medarbejdere der overdrages ("nettoliste" over medarbejdere)	Kommunerne/regionerne	
<b>December 2013</b>	Tilsynskommunerne udarbejder og fremsender ansættelseskontrakter	Tilsynskommunerne fremsender ansættelseskontrakter til de medarbejdere, der skal overføres. Medarbejderne returnerer ansættelseskontrakten til Tilsynskommunerne	Tilsynskommunerne og medarbejderne	December 2013
<b>Januar 2014</b>	Personalemapper	Kommuner/regioner sender personalemapper til tilsynskommunerne. Dette gøres umiddelbart i forbindelse med medarbejderens overgang til tilsynskommunen.	Kommunerne/regionerne	
<b>Januar 2014</b>	Kollektive overenskomster	Tilsynskommunerne skal frasige sig de regionale kollektive overenskomster. Såfremt kommunerne har indgået lokale aftale, der er bundet til den kollektive overenskomst, skal tilsynskommunen ligeledes frasige sig disse.	Tilsynskommunerne	3 uger efter 1. januar 2014

## Bilag 2: Oversigt over brevskabeloner til medarbejderoverførsel

Herunder de brevskabeloner, som kommunerne kan tage udgangspunkt i, når medarbejdere skal meddeles/varsles over til tilsynskommunerne:

	Dokument	Målgruppe	Bemærkninger
1.	Meddelelse om arbejdssted og funktion	Overenskomstansatte, herunder ledere, tillidsrepræsentanter og ansatte med TR-beskyttelse	Ikke væsentlige vilkårsændringer
2.	Væsentlige vilkårsændringer i form af enten arbejdssted eller arbejdsopgaver, eller både arbejdssted og arbejdsopgaver	Overenskomstansatte	
3.	Tillidsrepræsentanter og ansatte med TR-beskyttelse - væsentlige vilkårsændringer i form af arbejdssted, arbejdsopgaver eller både arbejdssted og arbejdsopgaver	Overenskomstansatte	Særlige procedureregler skal iagttages
4.	Oplysning om overgang, vilkår herfor og indhentelse af evt. bemærkninger hertil	Tjenestemænd	
5.	Oplysning om væsentlig ændring af vilkår og tilbud om frivillig overgang til tilsynskommunen	Tjenestemænd	

Brevskabelonerne kan findes her:

<http://www.kl.dk/Born-og-unge/KLs-guide-om-personalejuraen-i-forbindelse-med-implementeringen-af-tilsynsreformen-pa-det-social-omrade-id121208/?n=0>