

Indenrigs- og Sundhedsministeriet
Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Sendt på mail til sum@sum.dk med kopi til hbt@im.dk

Høring over udkast til forslag til lov om overgangen til en ny sundhedsstruktur (overgangsloven)

Dato:
19. marts 2025

FOA takker for høring over udkast til forslag til lov om overgangen til en ny sundhedsstruktur (overgangsloven) i forbindelse med lovforslagspakken der udmønter dele af den politiske aftale om sundhedsreform fra den 15. november 2024.

Lovforslaget har til formål at sikre en smidig og rimelig overgang vedrørende de opgaver, der flyttes fra kommunerne til regionerne og fra Region Sjælland og Region Hovedstaden til Region Østjylland.

Lovforslaget fastsætter de midlertidige regler, der regulerer overgangen til den nye sundhedsstruktur.

For FOA er det vigtigt, at der skabes mest mulig tryghed for medarbejderne i forbindelse med overgangen til en ny sundhedsstruktur. Derfor bør der lokalt initieres tryghedsskabende foranstaltninger for at undgå unødvendig bekymring og utryghed for medarbejderne. FOA mener, at kommuner og regioner i den forbindelse kan lade sig inspirere af de tryghedsaftaler, som langt de fleste kommuner lavede i forbindelse med Kommunalreformen.

FOA ønsker at bidrage bedst muligt til at sikre en god overgangsproces og vil gerne bidrage til at skabe ro og tryghed i forhold til implementeringen af aftalen. FOA har derudover følgende konkrete overvejelser til lovforslaget.

- Lovens overordnede formål

Det fremgår af lovforslagets § 1, at formålet er at sikre en smidig og rimelig overgang fra kommunerne og til de nye regioner og fra Region Sjælland og Region Hovedstaden til Region Østjylland. I den forbindelse foreslår FOA, at det nævnes i lovbemærkningerne, at intentionen i lovforslaget også er, at der skal tilrettelægges en proces for rimelige og tilstrækkelige tilpasningsforhandlinger for

FOA

Staunings Plads 1-3
1790 København V

Telefon:
46972626

www.foa.dk

at sikre, at løn- og arbejdsvilkår ikke forringes. Derudover foreslår FOA, at det også er intentionen med lovforslaget at sikre en tryghed for de medarbejdere, der bliver omfattet af overgangen. En tryk overgang med sikkerhed for løn- og arbejdsvilkår på den lange bane bidrager til, at arbejdspladserne kan fokusere på opgaveløsningen i den nye sundhedsstruktur. FOA er i den forbindelse opmærksom på, at overgangen er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, jf. bemærkningerne nedenfor.

- Ad § 147 stk. 2 – tjenestemænds pensionsalder ved overførsel

Det fremgår af § 147, stk. 2 sidste punktum, at *”De to pensionsalderandele nedrundes til hele år”*. FOA er i tvivl om, hvad retsvirkningen af bestemmelsen er. FOA ønsker, at det fremgår klart, at tjenestemanden *ikke* mister optjent pensionsalder som følge af formuleringen.

- Kort tidshorisont udfordrer trygheden for medarbejderne

Overordnet set er FOA bekymret for, at forløbet med overgangen kan blive så komprimeret, at der ikke er tid til at gennemføre en tilstrækkelig høring af medarbejderne og disses repræsentanter/organisationer.

Særligt hvis parterne ikke bliver enige om kommunens udkast til aftale inden for fristen, hvorefter delingsrådet har frist til den 1. oktober 2026. Det kan reelt føre til, at medarbejderne og deres repræsentanter kun har tre måneder til at forberede sig på den nye struktur fra den 1. januar 2027.

Derfor ser FOA gerne at den fastlagte proces revideres eller at delingsrådets frist for afgørelse rykkes frem for at skabe mere tid til at sikre en god overgang.

- Ad § 153 – forvaltningsloven sættes ud af kraft

Det fremgår af lovforslagets § 153, at forvaltningslovens kapitel 4, 5, og 6 (dvs. retten til aktindsigt, retten til partshøring og retten til begrundelse) ikke finder anvendelse ved forhandlinger og aftaleindgåelse og beslutninger. Det fremgår af lovens bemærkninger, at *”hensynet til de ansatte, der overføres efter loven, vil således blive tilgodeset på anden måde end ved forvaltningslovens regler. Det bemærkes, at forvaltningslovens bestemmelser heller ikke i forhold til de ansatte er egnede i forbindelse med gennemførelsen af kommunalreformen, idet den endelige stillingtagen til fordelingen af aktiver og passiver, rettigheder og pligter samt ansatte som nævnt i vidt omfang vil ske skønsmæssigt, og uden at det kan*

fastlægges, at fordelingen er den eneste mulige fordeling, der kan ske efter lovens regler.”

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 156 in fine. Bestemmelsen har næsten samme ordlyd som overgangsloven fra kommunalreformen i 2005-07. Af § 156 fremgår det, at kommunalbestyrelsen skal orientere repræsentanter for de ansatte om aftaleudkastet som nævnt i § 149. Af § 156 stk. 2 fremgår det, at kommunen har en høringspligt, hvor den ansatte bl.a. får mulighed for at komme med en udtalelse.

Af § 156, stk. 3, fremgår det, at kommunerne kan fravige reglen i stk. 2, hvis udsættelse vil medføre en overskridelse af fristen for forlæggelsen efter § 150, eller hvis den ansatte ikke har ret til aktindsigt efter reglerne i § 156, stk. 11.

FOA er tilfreds med, at der er en beskyttelse af de ansattes forvaltningsretlige rettigheder på trods af, at disse fraviges ved lov. Dog er FOA ikke tilfreds med, at denne kan fraviges, hvis det vil medføre en overskridelse af fristen. Dette skal særligt ses i lyset af, at tidsfristerne for aftaler om deling er korte.

Det fremgår af lovforslaget, at forelæggelse af aftaleudkastet skal ske den 1. maj 2026. Fristen for indgåelse af aftaler mellem kommunalbestyrelsen og regionen er den 1. juli 2026. Er der ikke opnået enighed, er fristen for delingsrådets beslutning den 1. oktober 2026.

Det betyder, at aftaleforløbet kan blive komprimeret og det kan få konsekvenser for de ansattes retssikkerhed. FOA finder dette betænkeligt og foreslår derfor, at reglen i § 156, stk. 2 udgår eller justeres.

FOA foreslår desuden, at ”kan” ændres til ”skal” i § 156, stk. 4, således at kommunerne forpligtes til at gøre den ansatte bekendt med ændringer af aftaleudkastet, der vedrører den pågældende medarbejder.

FOA er i tvivl om, hvorvidt § 156 også gælder medarbejdere, der eventuelt *ikke* overføres fra regionen til kommunen som følge af den indgåede aftale mellem parterne. Såfremt disse medarbejdere ikke er omfattet af § 156, ønskes det præciseret, at forvaltningsloven finder anvendelse for disse medarbejdere, så den enkelte medarbejder har mulighed for at få indsigt i, hvorfor og på hvilken baggrund den pågældende ikke overføres. Hensynet til den enkeltes retssikkerhed og beskyttelse mod usaglighed og vilkårlighed i beslutningsgrundlaget, bør efter FOA's opfattelse vægtes højere end det overordnede hensyn til en hurtig proces.

- Virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse

Det fremgår af lovforslagets § 145 og dets lovbemærkninger, at det lovbestemmes at virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse på overdragelse af ansatte, uanset om de pågældende ansatte kunne være undtaget jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 2.

Virksomhedsoverdragelsesloven fraviger det almindelige obligationsretlige synspunkt om, at debitorskifte kræver samtykke. Det betyder, at medarbejdere der skifter arbejdsgiver, ikke skal give samtykke hertil. I forlængelse heraf sikres medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår, således at de bibeholder deres løn- og arbejdsvilkår jf. virksomhedsoverdragelseslovens regler herom.

I forlængelse heraf foreslår FOA, at det bliver uddybet i lovforslaget, at den modtagende arbejdsgiver forpligter sig til at foretage tilpasningsforhandlinger for at sikre, at der ikke sker en forringelse af løn- og arbejdsvilkår på kort og lang sigt. Dette gælder overenskomster, lokalaftaler og individuelle ansættelsesvilkår.

- Krav om tavshedspligt – særligt i MED-udvalg

Det fremgår af § 156, stk. 9, at repræsentanterne for de ansatte har tavshedspligt vedrørende den orientering, der gives i medfør af bestemmelsens stk. 1 og stk. 5. FOA anerkender, at det kan være nødvendigt med fortrolighed i forhandlingsfasen og finder det fornuftigt, at medarbejderne og deres repræsentanter i videst muligt omfang inddrages. FOA gør i den forbindelse opmærksom på, at der som udgangspunkt ikke kan pålægges parterne tavshedspligt i MED-samarbejdet.

- Bemyndigelse til at fastlægge regler i bekendtgørelser

Det fremgår generelt i lovforslaget, at Indenrigs- og Sundhedsministeren får hjemmel til at fastlægge processer og regler ved udstedelse af bekendtgørelser. FOA opfordrer til, at disse bekendtgørelser hurtigst muligt kommer i høring til relevante parter og i så god tid for at det sikrer fremdrift i aftaleimplementeringen.

FOA forbeholder sig ret til at komme med yderligere bemærkninger i den politiske proces henset til lovforslagets længde sammenholdt med den givne høringsfrist.

FOA står til rådighed i forhold til spørgsmål og bemærkninger.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mona Striib', written in a cursive style.

Mona Striib,
Forbundsformand, FOA