



## **Personalejuridisk guide**

### **Fremtidens beredskab - nye og større enheder**

København den 30. oktober 2014

Version 1.0

## Indholdsfortegnelse

|         |   |    |
|---------|---|----|
| 1.      | Indledning.....   | 4  |
| 1.1     | Den personalejuridiske guides formål.....   | 4  |
| 1.2     | Målgruppe.....  | 5  |
| 1.3     | Den personalejuridiske guides opbygning.....  | 5  |
| 2.      | Den retlige ramme .....   | 6  |
| 2.1     | Organisering af beredskabet .....   | 6  |
| 2.2     | Personalejuridiske krav til processen .....   | 6  |
| 2.2.1   | Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde .....                                    | 7  |
| 2.2.2   | Virksomhedsoverdragelseslovens §§ 5 og 6 .....  | 12 |
| 2.2.3   | MED-udvalg og samarbejdsudvalg .....  | 14 |
| 3.      | Kollektive rettigheder .....  | 15 |
| 3.1     | Kommunernes lokale kollektive aftaler .....   | 15 |
| 3.2     | Frasigelse af kollektive aftaler .....  | 16 |
| 3.2.1   | Lokalaftaler med hjemmel i overenskomst eller aftale.....                                 | 16 |
| 3.2.2   | Lokalaftaler uden hjemmel i overenskomst eller aftale.....                                | 17 |
| 3.3     | Kutymer .....   | 17 |
| 3.4     | Personalepolitikker.....  | 19 |
| 4.      | Det kommunale fællesskabs pligter som arbejdsgiver .....                                  | 19 |
| 4.1     | Etablering af SU-/MED-system .....  | 20 |
| 4.2     | Tillidsrepræsentanter og andre beskyttede efter<br>tillidsrepræsentantreglerne .....      | 20 |
| 4.3     | Arbejds miljøorganisation .....   | 21 |
| 4.4     | Ansættelsesbreve .....  | 22 |
| 5.      | Overenskomstansatte .....   | 23 |
| 5.1     | Arbejdsgiverskifte .....  | 23 |
| 5.2     | Hvilke medarbejdere er omfattet af virksomhedsoverdragelsen .....                         | 24 |
| 5.3     | Udvælgelse af medarbejdere .....  | 25 |
| 5.4     | Generelt om vilkårsændringer .....  | 27 |
| 5.5     | Virksomhedsoverdragelseslovens betydning for vilkårsændringer .....                       | 28 |
| 5.6     | Vilkårsændringer i forbindelse med overdragelse til de nye kommunale<br>fællesskaber..... | 30 |
| 5.7     | Særligt om geografiske flytninger .....   | 30 |
| 5.8     | Forslag til procedure vedrørende geografiske flytninger .....                             | 32 |
| 5.9     | Chefer og ledere .....  | 33 |
| 6.      | Tjenestemænd.....   | 33 |
| 6.1     | Passende stilling .....   | 34 |
| 6.1.1   | De væsentligste kriterier for bedømmelse af passende stilling.....                        | 35 |
| 6.1.1.1 | Stillingens naturlige aflønning.....  | 35 |
| 6.1.1.2 | Hierarkisk placering .....  | 36 |
| 6.1.1.3 | Budgetansvar .....  | 36 |
| 6.1.1.4 | Personaleledelse .....  | 37 |
| 6.1.1.5 | Arbejdsområde .....   | 37 |
| 6.1.1.6 | Prestige .....  | 38 |

|          |  |    |
|----------|--|----|
| 6.1.1.7  | Uddannelse og erfaring.....  | 38 |
| 6.1.2    | Forflyttelse/stillingsnedlæggelse.....   | 38 |
| 6.1.3    | Særligt om geografiske flytninger .....  | 39 |
| 6.2      | Tjenestemandspensioner.....  | 40 |
| 6.3      | Rettigheder for tjenestemænd, der ikke overføres til de nye kommunale<br>fællesskaber..... | 40 |
| 7.       | Udveksling af oplysninger om medarbejdere.....   | 41 |
| 7.1      | Bruttoliste.....   | 41 |
| 7.2      | Plan for meddelelse og varsling.....   | 42 |
| 8.       | Overtagelse af opgaver fra private leverandører.....                                       | 43 |
| 9.       | Yderligere materiale .....   | 44 |
| Bilag 1: | Oversigt over brevskebeloner til medarbejderoverførsel .....                               | 45 |

# 1. Indledning

Regeringen og KL er i ”Aftale om kommunernes økonomi for 2015” blevet enige om, at der gennem en forenkling af organiseringen på beredskabsområdet kan opnås betydelige effektiviseringsgevinster, mens der fortsat sikres et højt serviceniveau for borgerne. Det skal bl.a. ske ved at samle de nuværende 86 kommunale enheder i større og mere bæredygtige enheder.

Kommunerne forudsættes senest 1. januar 2016 at etablere sig i nye, tværkommunale samarbejder i form af op mod 20 beredskabsenheder. Samarbejderne (enhederne) skal etableres som kommunale fællesskaber (interessentskaber) i henhold til § 60 i den kommunale styrelseslov.

De nye kommunale fællesskaber er selvstændige juridiske enheder, som skal overtage opgaver og medarbejdere fra ejerkommunerne. De kommunale fællesskaber bliver arbejdsgivere for de medarbejdere, der overdrages.

Frem til opgaveoverdragelsen vil det kræve et tæt samarbejde og en høj grad af videntdeling mellem kommunerne for at sikre, at de nye fællesskaber kan levere sikker drift og højt serviceniveau for borgerne fra 1. januar 2016.

## 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 de nye fællesskaber.

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

Det vil være afgørende, at kommunerne frem til overdragelsen har fokus på i fællesskab at sørge for, at alle medarbejdere på området er klædt på til den nye opgaveløsning.

Der kan være nogle forskellige geografiske udfordringer for den enkelte kommune afhængig af det fremtidige beredskabs placering. Det bør være et opmærksomhedspunkt i forhold til den måde, som kommunen tilrettelægger processen og løsningerne på.

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

Det er afgørende, at den personalejuridiske proces håndteres korrekt både i forhold til overenskomstansatte og tjenestemænd.

Det er også afgørende for omstillingsprocessen og resultatet, at kommunerne får håndteret HR- og ledelsesopgaverne frem mod overdragelsen på en hensigtsmæssig måde. Det 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 kommunerne til de nye fællesskaber.

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

Spørgsmålet om og i hvilket omfang de nye kommunale fællesskaber skal overtage opgaver fra staten er ikke klarlagt på tidspunktet for udsendelsen af denne guide. Såfremt det besluttes, at der skal overføres opgaver fra staten, og dette måtte give anledning til personalejuridiske problemstillinger, vil KL opdatere denne guide.

## 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 guiden kan rettes til:

Konsulent Inge Fløe Buhl, [ifb@kl.dk](mailto:ifb@kl.dk), 3370 3219

Chefkonsulent Niels Nørby Pedersen, [nnp@kl.dk](mailto:nnp@kl.dk), 3370 3358

## 1.3 Den personalejuridiske guides opbygning

Denne guide består ud over indledningen af 8 hovedafsnit, som bl.a. beskriver de personalejuridiske vilkår og rammer og giver en oversigt over de væsentligste personalejuridiske dispositioner i processen frem til overdragelsen.

Kap. 2: Den retlige ramme

Kap. 3: Kollektive rettigheder

Kap. 4: Det kommunale fællesskabs pligter som arbejdsgiver

Kap. 5: Overenskomstansatte

Kap. 6: Tjenestemænd

Kap. 7: Udveksling af oplysninger om medarbejdere

Kap. 8: Overtagelse af opgaver fra private leverandører

Kap. 9: Yderligere materiale

Bilag 1: Oversigt over brevskebeloner

## 2. Den retlige ramme

Nedenfor beskrives hvilken juridisk konstruktion kommunerne skal anvende i organiseringen af det tværkommunale samarbejde om beredskabet. Den juridiske konstruktion danner grundlag for den efterfølgende beskrivelse af de personalejuridiske krav, der er til processen.

### 2.1 Organisering af beredskabet

Beredskabslovens § 10, stk. 1, giver hjemmel til, at to eller flere kommuner kan samordne deres redningsberedskab.

Ud over redningsberedskabet giver lovens § 10, stk. 2, 2. pkt., hjemmel til, at kommunalbestyrelserne kan henlægge visse andre opgaver til beredskabskommissionen, nemlig myndighedsopgaver i forbindelse med brandforebyggelse. Disse opgaver er nærmere beskrevet i beredskabslovens kapitel 7, §§ 34-37.

Kommunerne løser endvidere myndighedsopgaver i relation til beredskabet i henhold til lov om beskyttelsesrum (LBK nr. 732 af 20/8 2003), og lov om fyrværkeri og andre pyrotekniske artikler (LBK nr. 363 af 9/4 2013). Der er pt. ikke lovhjemmel til overførsel af disse opgaver, men KL er i dialog med de relevante ministerier desangående.

Sammenholdt med beredskabsloven indebærer KL's aftale med regeringen om kommunernes økonomi (2015), at fælleskommunal varetagelse af beredskabsopgaven alene kan organiseres som en selvstændig juridisk enhed i form af et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse. Der er ikke hjemmel til, at kommunerne kan samordne beredskaberne ved brug af andre organiseringsformer, fx uformelle samarbejder, aktieselskaber mv.

Et kommunalt fællesskab etableret i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60 betegnes ofte som en specialkommune, idet fællesskabet er omfattet af de offentligretlige regler i forvaltningsloven og offentlighedsloven. Fællesskabet er at betragte som selvstændig arbejdsgiver og er underlagt Kommunernes Lønningnævns kompetence. Medarbejdere ansat i fællesskabet vil således være omfattet af de kollektive overenskomster og aftaler, som KL har indgået med de forhandlingsberettigede faglige organisationer, jf. lov om kommunernes styrelse § 60, jf. § 67.

### 2.2 Personalejuridiske krav til processen

I forbindelse med spørgsmålet om overførsel af medarbejdere fra en myndighed (virksomhed) til en anden er der en lang række bestemmelser af retlig karakter,

som skal analyseres. Der er både bestemmelser af processuel karakter og bestemmelser, der regulerer medarbejdernes rettigheder og pligter. I det følgende gennemgås de relevante regler.

### 2.2.1 Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde

Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (virksomhedsoverdragelsesloven) regulerer spørgsmålet, om medarbejdere har ret og pligt til at blive overført til en ny arbejdsgiver, og hvilke løn- og arbejdsvilkår der i givet fald gælder for medarbejdere, der overføres.

Virksomhedsoverdragelsesloven er beskyttelsespræceptiv og kan ikke fraviges til skade for medarbejderen.

Virksomhedsoverdragelseslovens § 1 har følgende ordlyd:

*§ 1. Loven finder anvendelse ved overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, der ligger inden for det område, hvor traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab finder anvendelse.*

*Stk. 2. Denne lov finder anvendelse på offentlige og private virksomheder, der udøver en økonomisk aktivitet, uanset om de virker med gevinst for øje. En administrativ eller ved lov foretaget omorganisering af offentlige administrative myndigheder eller en overførsel af administrative funktioner mellem offentlige administrative myndigheder er ikke en overførsel i denne lovs forstand.*

*Stk. 3. Denne lov finder anvendelse ved et konkursbos videresalg af en virksomhed eller en del heraf til en erhverver.*

*Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse på søgænde skibe.*

#### Virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 1

Der stilles tre betingelser for, at loven finder anvendelse:

- a) overførslen skal indebære et arbejdsgiverskifte,
- b) overførslen skal ske ved aftale ("overdragelse"), og
- c) overførslen skal vedrøre en virksomhed eller en del heraf

Hvis en af disse betingelser ikke er opfyldt, finder loven ikke anvendelse.

#### *Ad a) Arbejdsgiverskifte*

Det er afgørende for lovens anvendelse, at der sker et arbejdsgiverskifte. Ved overførsel af medarbejdere fra kommunerne til de kommunale fællesskaber vil der foreligge et sådant arbejdsgiverskifte.

Dette gælder også i de såkaldte trekantsituationer, hvor en kommune i dag har udliciteret en/flere af beredskabets opgaver til en ekstern leverandør, og hvor

denne aftale ved kontraktperiodens udløb eller ved opsigelse bliver hjemtaget til kommunen/det kommunale fællesskab, jf. afsnit 8.

*Ad b) Overførsel*

Det andet kriterium, der skal være opfyldt, er, at overførslen skal ske ved aftale.

Kommunerne indgår på baggrund af KL's aftale med regeringen aftaler om samordning af beredskabet i et antal kommunale fællesskaber. Hvert kommunal fællesskab vil blive etableret ved, at de pågældende ejerkommuner indgår aftale om et sæt vedtægter, som godkendes af statsforvaltningen.

Overdragelse af beredskabsopgaverne til de kommunale fællesskaber hviler således via vedtægterne på en aftale mellem de overdragende kommuner ved etablering af de kommunale fællesskaber, og den anden betingelse for anvendelse af virksomhedsoverdragelsesloven er således opfyldt.

*Ad c) Begrebet "virksomhed eller en del af en virksomhed"*

Det tredje kriterium, der skal være opfyldt, for at virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse, er, at der skal ske overdragelse af en "virksomhed eller en del af en virksomhed".

Det fremgår af virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 1, at loven ikke alene kan finde anvendelse ved overdragelse af en virksomhed, men ligeledes ved overdragelse af "en del af en virksomhed". Det er særligt sidstnævnte begreb, der kan give anledning til fortolkningsspørgsmål, når dette skal relateres til, om der er medarbejdere, der er omfattet af loven, idet medarbejdere kan have tilknytning til flere "dele" af den samlede virksomhed (her kommunen).

Der kan være tale om overdragelse af dele af virksomheder, der er afgrænset i teknisk, lokal (geografisk) eller arbejdsmæssig henseende. Det er et krav, at overførslen omfatter en tilstrækkeligt struktureret og selvstændig enhed, jf. nedenfor.

Det er sjældent afgrænsningen af, hvilken del af en virksomhed der overdrages, der volder vanskeligheder, men derimod kan disse overdragelser rejse en række problemstillinger i forhold til, hvilke medarbejdere der i givet fald skal overdrages, jf. afsnit 5.2 og 5.3.

Det afgørende kriterium for om der er tale om "en del af en virksomhed" er, om den afdeling, medarbejderne var tilknyttet, og som fra et organisatorisk udgangspunkt dannede rammen om deres arbejdsforhold, overføres eller ej.

Ved vurderingen af om der er tale om en virksomhed eller en del af en virksomhed, er det ligeledes afgørende, om der bliver overført en økonomisk enhed, der



har bevaret sin identitet. Der skal være tale om en organiseret helhed af personer og aktiver, der gør det muligt på en stabil måde at udøve en økonomisk virksomhed med et selvstændigt formål. Dette indikeres bl.a. af den omstændighed, at aktiviteterne fortsættes eller genoptages. Anderledes udtrykt spiller det en afgørende rolle, om man ”set i bakspejlet” kan konstatere, at den aktivitet, der fortsættes, er den samme som den, overdrageren beskæftigede sig med.

I vurderingen af om der bliver overført en økonomisk enhed, der har bevaret sin identitet, kan indgå følgende elementer:

- Hvilken form for virksomhed eller bedrift der er tale om
- Hvorvidt der er sket en overførelse af materielle aktiver som fx bygninger og løsøre og hvorvidt der overføres immaterielle aktiver
- Hvorvidt den nye arbejdsgiver har overtaget en betydelig del af de hidtidige medarbejdere kvantitativt (antal) eller kvalitativt (kvalifikationer)
- Om kundekredsen overføres
- I hvor høj grad aktiviteterne før og efter overførelsen er de samme
- Om aktiviteterne har været indstillet og i givet fald hvor længe

Det er uden betydning for bedømmelsen af virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde, hvilken form for virksomhed der er tale om, dvs. om virksomheden opererer med gevinst for øje, samt under hvilken juridisk form og finansieringsmåde virksomheden drives, om den er personligt ejet, et selskab, en fond, en forening etc.

Det følger af retspraksis, at overdragelse af en i kvalitativ eller kvantitativ henseende væsentlig del af de materielle eller immaterielle aktiver kan føre til, at virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse, såfremt der i øvrigt er tale om bevarelse af den økonomiske enhed.

Betydningen af overførelsen af aktiver/materiel afhænger af, hvilken opgave/branche, der er tale om. Fx vil drift af et hospitalsstorkøkken og busdrift ikke blive betragtet som aktiviteter, der i det væsentligste er baseret på arbejdskraft, idet der til disse opgavevaretagelser kræves omfattende materiel og udstyr. For at loven finder anvendelse i disse tilfælde, *skal* der således ske overdragelse af aktiver/materiel.

Det er ikke en betingelse, at ejendomsretten til de aktiver, der er nødvendige for virksomhedens drift, overgår til den nye erhverver. Det er således tilstrækkeligt, at rådigheden over de pågældende aktiver overføres (fx i form af leje, brugsret/-pligt).

I brancher der betegnes som medarbejdertunge, fx rengøring og bevogtning, stilles ikke krav om overførelse af materielle eller immaterielle aktiver. Her må

der derimod være tale om overførsel af en efter antal og kvalifikationer betydelig del af arbejdsstyrken for, at der kan siges at være tale om overførsel i lovens forstand.

I de tilfælde hvor kundekredsen overføres til erhververen ved overdragelsen, kan dette forhold indgå som et element i vurderingen af, om virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse.

Endelig er det et element i vurderingen, om den overdragne virksomhed er ”i drift”. I de tilfælde hvor det er naturligt, at virksomheden i forbindelse med overtagelsen ligger stille i en kortere periode, vil dette ikke indgå med nogen særlig vægt i vurderingen af, om der foreligger en virksomhedsoverdragelse. Er virksomheden derimod definitivt ophørt og medarbejderne fratrukket ved ophøret, er der ikke tale om en virksomhedsoverdragelse.

*Delkonklusion – virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 1*

Beredskabsopgaverne i en kommune vil som udgangspunkt være organiseret som en struktureret, selvstændig enhed – og dermed velafgrænset medarbejderkreds - med reference til en beredskabskommission og kommunalbestyrelsen.

Beredskabet er en branche/et fagområde, hvor materiellet udgør en væsentlig del af aktiviteten. Det må lægges til grund, at der i forbindelse med overdragelse af beredskabsopgaverne ligeledes vil ske overdragelse af materiellet fra kommunerne til de kommunale fællesskaber. Det lægges endvidere til grund, at de nye fællesskaber vil komme til at overtage en efter antal og kvalifikationer væsentlig del af medarbejderne i de kommunale beredskaber.

Der er endvidere tale om, at de kommunale fællesskaber skal servicere samme borgere i de respektive (ejer)kommuner, og at aktiviteterne fortsætter uden ophør i forbindelse med overdragelsen.

Der er således tale om overdragelse af en del af en virksomhed, som bevarer sin identitet.

I forhold til opgaveafgrænsningen henledes opmærksomheden på, at der kan være medarbejdere i andre dele af kommunens forvaltninger, som i større eller mindre omfang løser opgaver vedrørende beredskabet. I det omfang disse opgaver overdrages til det nye kommunale fællesskab, skal der foretages en vurdering af, om de medarbejdere, der løser disse opgaver, er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, jf. afsnit 5.2 og 5.3.

*Offentlig virksomhed – virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 2*

Det kommunale beredskab løser i dag både opgaver, som kan betegnes som faktisk forvaltningsvirksomhed samt opgaver, der har karakter af myndigheds-

udøvelse. Det er således centralt at få fastlagt, hvorvidt og i hvilket omfang disse aktiviteter er omfattet af lovens anvendelsesområde.

Virksomhedsbegrebet i virksomhedsoverdragelsesloven omfatter også opgaver på det offentlige område. Det fremgår således af lovens § 1, stk. 2, 1. punktum, at loven finder anvendelse på offentlige og private virksomheder, der udøver en økonomisk aktivitet, uanset om de virker med gevinst for øje. Man må deraf modsætningsvis slutte, at overdragelse af myndighedsopgaver ikke er omfattet af loven, idet der ikke er tale om en økonomisk aktivitet.

Det fremgår af § 1, stk. 2, 2. punktum, at administrativ omorganisering af offentlige administrative myndigheder eller overførsel af administrative funktioner mellem offentlige administrative myndigheder falder uden for lovens anvendelsesområde. Der kan her være tale om opgaver af såvel faktisk økonomisk karakter som myndighedsopgaver.

Såfremt den del af virksomheden, man overdrager, primært udfører opgaver, der har karakter af offentlig myndighedsudøvelse, vil virksomhedsoverdragelsesloven ikke finde anvendelse, da der skal være tale om udøvelse af en økonomisk aktivitet. Modsnævningsvis må det antages, at såfremt der primært er tale om overførsel af økonomiske aktiviteter (altså faktisk forvaltningsvirksomhed), og uanset at der også samtidig overføres et mindre element af myndighedsudøvelse, vil dette være omfattet af lovens anvendelsesområde.

Der er i retspraksis foretaget en delvis negativ afgrænsning af begrebet ”udøvelse af offentlig myndighed”, idet det er fastslået, at det ikke omfatter hjemmehjælp, bevogtningsopgaver, rengørings- og vedligeholdelsesarbejde, drift af offentlige telekommunikationssystemer, posttjeneste eller persontransport med bus.

Afgrænsningen mellem § 1, stk. 2, 1. og 2. punktum beror på en konkret vurdering af, hvorvidt den overdragede opgave har administrativ karakter. Fx antages det, at lønadministration typisk vil være omfattet af 2. punktum, og dermed undtaget fra loven, mens opgaver der udføres af fx offentligt ansatte gartnere, skolelærere og sundhedspersonale vil være omfattet af 1. punktum, og dermed omfattet af loven.

Virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 2, skal sikre, at loven som udgangspunkt finder anvendelse ved alle overdragelser, uanset om der er tale om offentlig eller privat virksomhed, bortset fra at overførsel af opgaver, som alene indebærer egentlig myndighedsudøvelse, ikke omfattes af loven. Dette gælder uanset, om overførslen sker administrativt eller ved lov.

*Delkonklusion – virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 2*

Beredskabsopgaverne i kommunerne omfatter primært faktisk forvaltningsvirksomhed. Der varetages imidlertid også opgaver, der har karakter af myndighedsudøvelse, jf. beredskabslovens §§ 34-37 samt lov om beskyttelsesrum (LBK nr. 732 af 20/8 2003) og lov om fyrværkeri og andre pyrotekniske artikler (LBK nr. 363 af 9/4 2013). Det må dog lægges til grund, at disse opgaver har sekundær betydning i forhold til den samlede opgavevaretagelse på beredskabsområdet. Overførsel af beredskabsopgaverne vil således være omfattet af virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 2, 1. pkt., idet der er tale om udøvelse af økonomisk aktivitet, og denne aktivitet har ikke (i væsentlighed) administrativ karakter.

*Samlet konklusion – virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde*

Det må på baggrund af ovenstående analyse konkluderes, at overførsel af kommunernes beredskabsopgaver er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, idet betingelserne i lovens § 1, stk. 1 og § 1, stk. 2, 1. punktum må anses for opfyldt.

I henhold til virksomhedsoverdragelseslovens terminologi er overdragerne kommunerne, der afgiver opgaver, mens erhververne er de nye kommunale fællesskaber.

For en mere detaljeret juridisk redegørelse for virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde, henvises til notat ”Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde ved konkurrenceudsættelse” fra april 2011.<sup>1</sup>

I afsnit 5 vil der blive redegjort for, hvilke medarbejdere der vil blive omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, og hvad der gælder for disse medarbejdere.

Der er endvidere nogle processuelle regler i henholdsvis virksomhedsoverdragelsesloven og rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, som kommunerne skal iagttage. Disse regler vil blive behandlet i nedenstående afsnit.

## **2.2.2 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 lønmodtageres repræsentanter eller lønmodtagerne direkte om

1. datoen for overdragelsen,

---

<sup>1</sup> Link:

<http://www.udbudsportalen.dk/Documents/Udbudsportalen/Medarbejderh%C3%A5ndtering%20/Virksomhedsoverdragelseslovens%20anvendelsesomr%C3%A5de%20ved%20konkurrenceuds%C3%A6ttelse.pdf>

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 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 iværksættes i rimelig tid inden overdragelsen.

Erhververen af en virksomhed har ligeledes 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.

Overdragelsen af medarbejdere skal som følge af aftalen mellem KL og regeringen ske (senest) med virkning pr. 1. januar 2016.

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

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 iværksættes foranstaltninger i forhold til medarbejderne.

Som nævnt er det overdragerne – kommunerne – 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 – de kommunale fællesskaber- vil gennemføre i forhold til de medarbejdere, der overdrages.

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

Der kan iværksættes varsling af medarbejdere om væsentlige vilkårsændringer, når fællesskabet er etableret, dvs. når vedtægterne er godkendt af Statsforvaltningen. Varsling af medarbejdere skal som udgangspunkt ske på foranledning af det kommunale fællesskab.

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 2.2.3. For det andet anbefales det ud fra personalepolitiske hensyn, at der informeres løbende om alle relevante spørgsmål.

### **2.2.3 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 myn-

digheder, selskabsdannelse, rationaliseringer, effektivisering, indførelse af nye styreformer og/eller intern omorganisering.”

Overførslen af opgaver og medarbejdere til de nye kommunale fællesskaber må defineres som en ”omstilling” i form af en selskabsdannelse. I forhold til protokollet 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.

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.

### **3. Kollektive rettigheder**

De nye kommunale fællesskaber er selvstændige juridiske enheder etableret i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60. Fællesskaberne er omfattet af de offentligretlige regler i forvaltningsloven og offentlighedsloven.

Fællesskaberne er endvidere underlagt Kommunernes Lønningsnævns kompetence, hvilket indebærer, at fællesskaberne er forpligtede til at følge de kollektive overenskomster og aftaler, som KL har indgået med de forhandlingsberettigede faglige organisationer, jf. lov om kommunernes styrelse § 60, jf. § 67.

De medarbejdere, der overføres til de nye fællesskaber, er således omfattet af de samme centralt indgåede kollektive overenskomster, som gjaldt for deres ansættelse i kommunen.

#### **3.1 Kommunernes lokale kollektive aftaler**

Kommunerne har etableret et sæt af kollektive rettigheder og pligter i form af fx lokale aftaler indgået med hjemmel i overenskomst, generelle aftaler eller kutymer.

Det nye kommunale fællesskab vil have et behov for at kunne etablere sit eget sæt af kollektive rettigheder og pligter som grundlag for fællesskabets personaleadministration.

I forhold til de nye fællesskaber har de lokale kollektive aftaler to former for betydning:

- Fællesskabet skal overveje frasigelse af de kollektive lokale aftaler overfor organisationerne, da de afgivende kommuners sæt af lokale aftaler og forpligtelser kan have betydning for det nye fællesskabs muligheder for at etablere et ensartet administrationsgrundlag for medarbejderne i fællesskabet
- Som følge af virksomhedsoverdragelsesloven kan de lokale aftaler indeholde individuelle rettigheder, som den enkelte medarbejder som udgangspunkt bevarer efter overdragelsen

Ændringer af lokale kollektive aftaler må således ses i to retlige sammenhænge; den kollektive i forhold til organisationerne og den individuelle i forhold til den enkelte medarbejder.

I dette afsnit behandles de kollektive spørgsmål, mens spørgsmålet om individuelle rettigheder behandles nedenfor under afsnit 5. Hovedreglen er i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven, at medarbejdernes individuelle rettigheder følger med medarbejderen til det nye fællesskab, ligesom fællesskabet – som den overtagende arbejdsgiver - indtræder i den overdragende arbejdsgivers rettigheder i henhold til aftalerne, herunder mulighederne for at ændre dem.

### **3.2 Frasigelse af kollektive aftaler**

De nye kommunale fællesskaber er som nævnt omfattet af de kollektive overenskomster og aftaler som KL og de forhandlingsberettigede organisationer har indgået, og som Kommunernes Lønningsnævn har godkendt. De kommunale fællesskaber kan således ikke frasige sig disse kollektive overenskomster.

Det må imidlertid antages, at de kommunale fællesskaber i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 4a kan frasige sig de (kollektive) lokale aftaler, som kommunerne har indgået med de forhandlingsberettigede organisationer.

Lokalaftaler kan typisk inddeles i to typer af aftaler:

- Lokalaftaler med hjemmel i overenskomst eller aftale og som – med mindre andet er aftalt – følger overenskomsten eller aftalen.
- Lokalaftaler uden hjemmel i overenskomst eller aftale.

#### **3.2.1 Lokalaftaler med hjemmel i overenskomst eller aftale**

Dette er typisk forhåndsftaler om lokal løndannelse, aftaler om arbejdstid, om arbejdsbeklædning mv. tillige med de lokale parter fælles fortolkninger heraf.

Det kommunale fællesskabs frasigelse af disse lokale aftaler kan ske ved simpel meddelelse til de relevante forhandlingsberettigede organisationer senest 3 uger



efter overtagelsen. Hvis opgaver og medarbejdere overføres den 1. januar 2016, skal meddelelsen gives senest 3 uger efter den 1. januar 2016. KL anbefaler, at fællesskabet frasiger sig disse aftaler så snart fællesskabet er etableret og har fået kendskab til aftalerne.

Såfremt fællesskabet ikke frasiger sig disse kollektive lokale aftaler, vil fællesskabet blive bundet heraf og indtræde som part i stedet for den pågældende kommune, der indgik aftalen. Fællesskabet vil herefter alene kunne frigøre sig fra en sådan aftale ved opsigelse i henhold til aftalens bestemmelse herom eller ved genforhandling med organisationen. Det kan derfor blive vanskeligere at opnå et ensartet personaleadministrativt grundlag for fællesskabet, hvis fællesskabet ikke frasiger sig aftalerne.

### **3.2.2 Lokalaftaler uden hjemmel i overenskomst eller aftale**

Dette er typisk retsstridige normeringsaftaler, tryghedsaftaler aftalt uden om SU/MED-systemet og andre aftaler, der regulerer forhold, som ikke udspringer af en overenskomstmæssig hjemmel.

Disse lokalaftaler lever ikke med overenskomsten, men er nærmere at betragte som selvstændige overenskomster, der strider mod overenskomsten eller ikke har nødvendig hjemmel i overenskomstsyste­met. Det betyder, at det nye kommunale fællesskab ligeledes kan og bør frasige sig disse aftaler ved meddelelse til de forhandlingsberettigede organisationer i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 4a.

Såfremt dette ikke sker, indtræder fællesskabet i disse aftaler. Da der er tale om overenskomststridige aftaler, vil de kommunale fællesskaber være forpligtet til straks at varsle aftalerne til bortfald med et efter omstændighederne rimeligt varsel – typisk tre måneder.

### **3.3 Kutymen**

En kutyme kan defineres som en praksis, parterne har fulgt igennem en længere periode. For at en kutyme kan opstå, skal den være fulgt igennem en længere årrække, og indholdet af kutymen skal være klart og entydigt for parterne. Dernæst skal begge parter have følt sig retligt forpligtet til at følge kutymen eller ageret således, at modparten har fået det indtryk, at man handlede ud fra en retlig forpligtelse.

Kutymen opdeles traditionelt i to typer:

- 1) Overenskomstudfyldende kutymer, som bliver til som et led i administrationen af overenskomsten

Et eksempel på en overenskomstudfyldende kutyme kan være en fast praksis, hvorefter medarbejderen har adgang til eget eller barns tandlægebesøg i hele eller dele af arbejdstiden. Andre eksempler på overenskomstudfyldende kutymer kan omhandle placering af frokostpauser og andre pauser, om hyppighed af udskiftning af arbejdsbeklædning, dagen for lønudbetaling mv.

I det omfang, kommunerne konstaterer overenskomstudfyldende kutymer, skal disse oplyses overfor det kommunale fællesskab. Fællesskabet vil herefter i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 4a kunne frasige sig disse overfor den forhandlingsberettigede organisation.

Opmærksomheden henledes på, at kutymer herudover vil skulle varsles til ophør overfor de pågældende medarbejdere.

- 2) Overenskomststridige kutymer, som er kutymer, der strider mod overenskomsten, eller som ikke har den fornødne hjemmel i overenskomstsystemet

Også disse kutymer skal klarlægges, så det kommunale fællesskab har mulighed for at frasige sig disse i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen.

Disse kutymer antages at være en indskrænkning i ledelsesretten, og fællesskabet vil – hvis der ikke sker frasigelse efter virksomhedsoverdragelsesloven – kunne opsigte disse til bortfald uafhængigt af overenskomsten med det normale arbejdsretlige varsel på 3 måneder.

Som eksempel på hvilke forhold, der kan udgøre overenskomststridige kutymer, kan fra praksis nævnes, at medarbejderne afvikler betalt frokostpause, hvor dette ikke er overenskomstmæssigt fastsat. Et andet eksempel er en fast praksis, hvor medarbejdere med overenskomstmæssig fastsat frokostpause nedjusterer den ugentlige arbejdstid ved at forlade arbejdspladsen tidligere end forudsat ved ikke at afvikle frokostpausen på arbejdspladsen.

Der er en bagatelgrænse for, hvilke forhold som omfattes af en kutyme. At arbejdsgiveren stiller kaffe, te og vand til rådighed for medarbejderne, uddeler julegaver eller yder tilskud til julefrokost eller skovtur mv. er ikke kutymer.

I forbindelse med samling af beredskabsopgaverne i kommunale fællesskaber vil det være hensigtsmæssigt, at kommunerne gennemgår, hvorvidt der foreligger kutymer, der kan virke hæmmende for den fremtidige personaleadministration i fællesskaberne.

Konstateres det, at der er praksis for, at medarbejdere ved beredskabet har rettigheder, som ikke er beskrevet i kommunens personaleadministrative grundlag, må der formodes at være tale om kutymer.

Herefter kan det så vurderes, om der er tale om en overenskomstudfyldende eller overenskomststridig kutymer.

Kommunerne skal i lighed med de kollektive lokale aftaler hurtigst muligt oplyse det nye kommunale fællesskab om foreliggende kutymer.

### **3.4 Personalepolitikker**

Personalepolitikker kan som udgangspunkt forekomme i to former:

- 1) Vedtaget af kommunalbestyrelsen efter drøftelser i SU- eller MED-systemet.
- 2) Aftalt i SU- eller MED-systemet

De nye kommunale fællesskaber vil som udgangspunkt ikke blive bundet af en vedtaget/ fastsat personalepolitik på et kollektivt arbejdsretligt grundlag. Der kan imidlertid forekomme vilkår i en personalepolitik, som har karakter af individuelle rettigheder, og som medarbejderne derfor kan bringe med sig ved overførslen til den nye arbejdsgiver. Det kommunale fællesskab vil kunne bringe sådanne vilkår til ophør på samme måde, som kommunen ville kunne have gjort.

Er den kommunale personalepolitik aftalt i SU- eller MED-systemet kan den have karakter af en kollektiv aftale. Det nye kommunale fællesskab vil her kunne frasige sig denne aftale efter virksomhedsoverdragelsesloven ved en simpel meddelelse til de faglige organisationer, jf. ovenfor. Der kan imidlertid også i dette tilfælde være individuelle rettigheder, som medarbejderen bringer med sig ved overdragelsen, og som fællesskabet herefter kan bringe til ophør overfor medarbejderen på samme måde, som kommunen ville kunne have gjort.

## **4. Det kommunale fællesskabs pligter som arbejdsgiver**

Ved etableringen af de nye kommunale fællesskaber (senest) den 1. januar 2016 etableres der nye retlige enheder og dermed også nye arbejdsgivere.

Efter etableringen af de nye kommunale fællesskaber skal man derfor – i videst muligt omfang - være opmærksom på at forberede de skridt, der skal iværksættes for at opfylde de retlige krav til en arbejdsgiver i henhold til lovgivning, aftaler og overenskomster.

## 4.1 Etablering af SU-/MED-system

Det nye kommunale fællesskab skal fra den 1. januar 2016 opfylde sine samarbejdsforpligtelser enten i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse eller Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Hvilken aftale, der vil gælde for det nye fællesskab, afhænger af, om der er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse for det nye fællesskab.

Hvis fællesskabet ikke kan nå at indgå aftale om MED pr. 1. januar 2016, finder SU-reglerne anvendelse indtil, fællesskabet eventuelt herefter indgår en MED-aftale.

## 4.2 Tillidsrepræsentanter og andre beskyttede efter tillidsrepræsentantreglerne

Tillidsvalgtes retsstilling ved overdragelse er reguleret i virksomhedsoverdragelseslovens § 4:

*”§ 4. 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 aftalemassigt fastsatte varsel for opsigelse af lønmodtagerrepræsentanter.”*

Beskyttelsen omfatter tillidsrepræsentanter, suppleanter for tillidsrepræsentanter, medlemmer af SU/MED, suppleanter for medlemmer af SU/MED samt arbejdsmiljørepræsentanter.

De tillidsvalgte er således også omfattet af virksomhedsoverdragelsen. De kan derfor ikke gøre gældende, at fordi de har det pågældende tillidshverv, er de ikke forpligtet til at overgå til det kommunale fællesskab, men har krav på at blive i kommunen.

Omorganiseringen af det kommunale beredskab må forventes at medføre, at en række beredskabsenheder i henhold til Aftale om tillidsrepræsentanter § 1 nedlægges (ophører med at eksistere) og samles i større og færre enheder pr. 1. januar 2016.

De tillidsvalgte, der er valgt i valgområder, der forsvinder som følge af den nye struktur, mister dermed som udgangspunkt deres tillidshverv/-funktion. De pågældende bevarer imidlertid deres beskyttelse i en periode, der regnet fra

funktionens ophør svarer til det overenskomst- eller aftalemæssigt fastsatte varsel for opsigelse af det pågældende tillidshverv, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 4, stk. 2.

Når det nye kommunale fællesskab etableres, medfører det samtidig, at der skabes en ny enhed i Aftale om tillidsrepræsentanter § 1's forstand. Der skal således vælges nye repræsentanter til de pågældende tillidshverv i det nye fællesskab.

For yderligere juridiske betragtninger vedrørende dette emne henvises til notat om ”Tillidsrepræsentanter mv.”<sup>2</sup>

### 4.3 Arbejds miljøorganisation

Det kommunale fællesskab skal etablere en arbejds miljøorganisation i henhold til Arbejds miljøloven<sup>3</sup>.

I en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse for det nye kommunale fællesskab kan der fastsættes en struktur for arbejds miljøarbejdet, der matcher fællesskabets organisation og ledelsesstruktur.

Såfremt der ikke pr. 1. januar 2016 foreligger en lokal aftale om arbejds miljøorganisation for fællesskabet, vil fællesskabet fra denne dag ”falde tilbage på” Arbejds miljølovens almindelige regler for organisering af arbejds miljøarbejdet. Det betyder, at der vil være to separate systemer for samarbejde og for arbejds miljø.

I forbindelse med etableringen af det nye kommunale fællesskab skal der vælges en arbejds miljørepræsentant – enten i henhold til en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse eller i henhold til Arbejds miljølovens bestemmelse om valg af arbejds miljørepræsentanter.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen (APV). Det er i første række relevant, idet der skabes et ny juridisk enhed. Det er imidlertid også relevant, hvor der i øvrigt sker ændringer af betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, fx fordi en eksisterende arbejdsplads får nye, væsentlige opgaver, eller når arbejdspladsen med i øvrigt samme opgaver sammenlægges til en ny, større arbejdsplads.

---

<sup>2</sup> Link til Udbudsportalen.dk

<http://www.udbudsportalen.dk/Documents/Udbudsportalen/Medarbejderh%c3%a5ndtering%20/Tillidsrepr%c3%a6sentanter%20mv.pdf>

<sup>3</sup> Bekendtgørelse af lov om arbejds miljø, LBK nr. 1072 af 07/09/2010.

## 4.4 Ansættelsesbreve

På det kommunale område – hvilket også omfatter kommunale fællesskaber etableret i henhold til styrelseslovens § 60 - reguleres spørgsmålet om ansættelsesbreve af Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve).

Aftalen omfatter ansatte, hvis ansættelsesforhold har en varighed på en måned og derover, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 8 timer og derover. Aftalen omfatter således tjenestemænd, reglementsansatte, funktionærer, overenskomstansatte samt andet personale, der opfylder de nævnte forudsætninger.

Aftalens § 2 indeholder en opstilling af de emner, som ansættelsesbrevet som minimum skal indeholde, fx oplysninger om parternes navne og arbejdsstedet. Det fremgår endvidere af aftalens § 4, at ændringer skriftligt skal meddeles den ansatte hurtigst muligt, dog senest én måned efter ændringen er trådt i kraft. Ændringerne kan udformes som registerudskrift.

Ved en virksomhedsoverdragelse sker der et skifte i arbejdsgiverens identitet, hvilket betyder, at den ansatte har krav på at få arbejdsgiverens nye identitet oplyst. Det kommunale fællesskab skal derfor revidere ansættelsesbrevene blandt andet med henvisning til ændring i arbejdsgivers identitet, jf. aftalens § 4.

Tjenestemænd vil – i kraft af tjenestemandsaftalen på det enkelte område – ligeledes være omfattet af Aftalen om ansættelsesbreve, og de har derfor samme krav i henhold til aftalens § 4 om at få meddelelse om ændringer.

Der vil således være en forpligtelse til i forbindelse med et skifte i arbejdsgiverens identitet og/eller udvidelse af ansættelsesområdet at udstede nye ansættelsesbreve eller give et tillæg til det eksisterende ansættelsesbrev.

KL anbefaler, at der udarbejdes nye ansættelsesbreve. Man får herved revideret samtlige ansættelsesbreve og gjort dem aktuelle samt sikret, at de er i overensstemmelse med Aftalens krav. Det forekommer endvidere ordensmæssigt mest hensigtsmæssigt, da der er tale om overgang til en ny, selvstændig virksomhed, og det vil være et godt personalepolitisk signal, at den nye arbejdsgiver synliggøres ved fra start at udfærdige nye ansættelsesbreve.

Der er en frist på 1 måned fra ændringens ikrafttræden til at meddele den ansatte ændringen. De ændrede/nye ansættelsesbreve skal fremsendes således, at de er medarbejderen i hænde senest den 31. januar 2016. Ansættelsesbrevet kan sendes elektronisk til medarbejderens digitale postkasse, jf. lov om digital post.

KL anbefaler af personalepolitiske hensyn, at ændrede/nye ansættelsesbreve fremsendes, så snart det er muligt, og gerne inden det nye fællesskab går i drift 1. januar 2016.

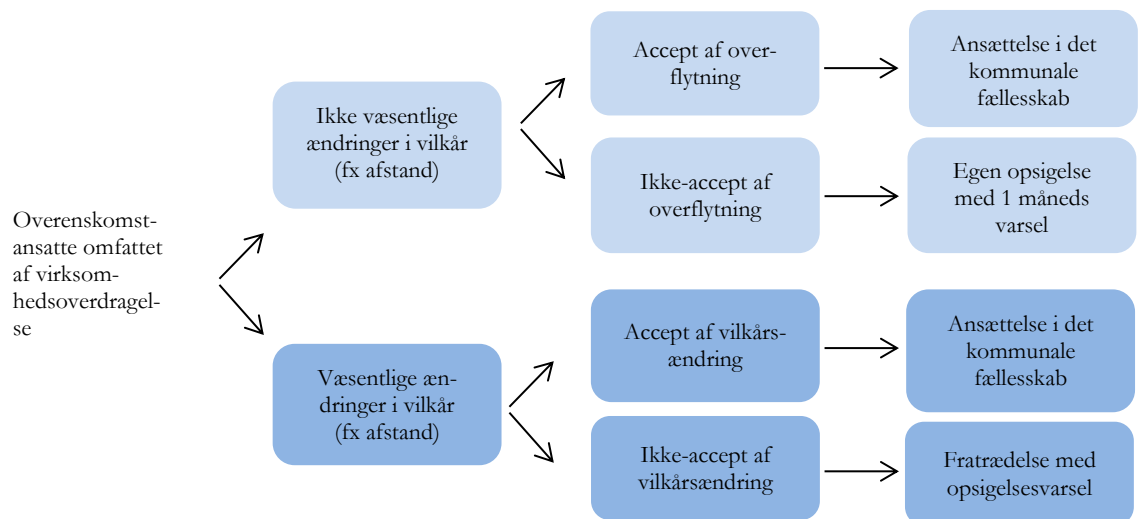
## 5. Overenskomstansatte

I dette afsnit behandles de regler, der gælder for de overenskomstansatte i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse.

Vilkårene for tjenestemænd behandles under afsnit 6.

De overordnede scenarier for overenskomstansatte medarbejderes rettigheder og pligter i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse kan overordnet illustreres som vist i figur i nedenfor.

Figur 1 - Scenarier for overenskomstansatte medarbejdere



### 5.1 Arbejdsgiverskifte

Medarbejdere er forpligtet til at tåle et arbejdsgiverskifte i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse, medmindre medarbejderne kan påberåbe sig ændringer i arbejdsgiverens identitet som en bristende forudsætning for ansættelsesforholdets fortsættelse.

Det er KL's opfattelse, at arbejdsgiverskiftet til de nye kommunale fællesskaber ikke indebærer, at medarbejderne kan gøre gældende, at der foreligger bristede forudsætninger. Medarbejderne har således i nærværende tilfælde pligt til at tåle arbejdsgiverskiftet, og kan ikke påberåbe sig skiftet som en vilkårsændring.

Det personalejuridisk interessante spørgsmål bliver herefter, i hvilket omfang og hvordan medarbejderes vilkår kan ændres/tilpasses i forbindelse med overførslen til de nye kommunale fællesskaber.

I det efterfølgende gennemgås bl.a. følgende temaer:

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

## **5.2 Hvilke medarbejdere er omfattet af virksomhedsoverdragelsen**

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, at erhververen indtræder umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet.

Virksomhedsoverdragelsesloven gælder for medarbejdere, der er i et ansættelsesforhold på overdragelsestidspunktet. Loven gælder såvel for fuldtidsansatte som deltidsansatte, midlertidigt ansatte og vikaransatte.

Herudover består ansættelsesforholdet, uanset at medarbejderen ikke arbejder på overtagelsesdagen, i de tilfælde hvor medarbejderen fx er syg, er på barselsorlov, har ferie, har fået bevilget orlov, er genindkaldt til militærtjeneste, er midlertidigt hjemsendt på grund af vejrliget, er fritaget for tjeneste o.l.

Virksomhedsoverdragelsesloven omfatter alene medarbejdere ansat på overenskomstvilkår. Det gælder såvel medarbejdere ansat på ordinære vilkår som medarbejdere ansat på særlige vilkår, som fx fleksjob o.l. Loven gælder ikke for tjenestemænd. For disse henvises til afsnit 6.

For yderligere juridiske betragtninger vedrørende dette emne henvises til notat; ”Hvilke medarbejdere er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven”.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Udbudsportalen;  
[http://www.udbudsportalen.dk/ImageVault/Images/id\\_42764/ImageVaultHandler.aspx](http://www.udbudsportalen.dk/ImageVault/Images/id_42764/ImageVaultHandler.aspx)



### 5.3 Udvælgelse af medarbejdere

Ud over at medarbejderens ansættelsesforhold skal bestå på overdragelsestidspunktet, skal den pågældende ligeledes være beskæftiget med den opgave, der overdrages.

I et tilfælde som dette, hvor der kun overdrages en del af kommunens virksomhed – beredskabsområdet -, finder virksomhedsoverdragelsesloven anvendelse for de medarbejdere, der er tilknyttet denne del af kommunen, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 1.

Det er sjældent afgrænsningen af, hvilken del af en virksomhed der overdrages, der volder vanskeligheder, men snarere afklaringen af, hvilke konsekvenser det får for den enkelte medarbejder, der kan være problematisk.

Ved afgrænsningen af den gruppe af medarbejdere, der skal overgå til ansættelse hos det kommunale fællesskab, må der lægges vægt på, hvor den enkelte medarbejder har sin hovedtilknytning/er væsentligt beskæftiget, og hvor det er mest naturligt, at medarbejderen fortsætter.

Medarbejdere, der er fuldt beskæftiget i og organisatorisk tilknyttet kommunens beredskab, vil være omfattet af overdragelsen og dermed virksomhedsoverdragelsesloven. Dette gælder også medarbejdere, der er fuldt beskæftiget med opgaver vedrørende beredskabet, men organisatorisk tilknyttet en anden afdeling i det omfang de pågældende opgaver overdrages til det kommunale fællesskab. Dette må som udgangspunkt antages også at gælde medarbejdere, der er overvejende/væsentligt beskæftiget med de beredskabsopgaver, der overdrages. For disse medarbejdere rejser sig imidlertid nogle særlige afgrænsningsproblestillinger.

Der kan ikke gives et entydigt fortolkningsbidrag til fastlæggelsen af, hvornår en medarbejder kan anses for ”væsentligt” beskæftiget med den opgave, der overdrages. Virksomhedsoverdragelsesloven giver således ikke et klart svar på afgrænsningen af hvilke medarbejdere, der skal overgå i disse grænsetilfælde, der kan opstå, når der kun overdrages en del af en virksomhed.

I det tilfælde, hvor medarbejdere – i den givne situation - har deres primære tilknytning til den del af den virksomhed, der overdrages, finder virksomhedsoverdragelsesloven anvendelse. Der er ikke en bestemt/absolut grænse for, hvornår en medarbejder kan siges at have sin primære tilknytning til den del af virksomheden, der overdrages. Der må således - på baggrund af den konkrete medarbejders faktiske beskæftigelse i virksomheden - foretages en vurdering af, hvor det vil være mest naturligt, at medarbejderen fortsætter sin ansættelse.

En mulig fremgangsmåde må antages at være, at kommunen beregner hvor mange årsværk, der i dag kræves for at løse de opgaver, der overdrages. Der skal herefter foretages en opgørelse af, hvor meget af de enkelte medarbejders arbejdstid, der går med løsning af de opgaver, der skal overdrages. Det antal medarbejdere, hvis beskæftigelse overstiger 50 procent, og som ligger inden for det samlede antal årsværk, der medgår til opgaveløsningen, overdrages.

For medarbejdere, der ikke har deres primære tilknytning til den del af virksomheden, der overdrages, vil virksomhedsoverdragelsesloven ikke finde (pligtmæssig) anvendelse, og det vil være sagligt at tilpasse ressourcerne ved at omplacere eller at foretage afskedigelser. Eventuel afskedigelse må – som i enhver anden situation - foretages ud fra en helhedsvurdering af medarbejderens kvalifikationer i forhold til de arbejdsopgaver, der skal løses i den tilbageblevne kommunale virksomhed.

Overdragelse af en medarbejder der slet ikke eller kun i meget ringe omfang er beskæftiget med de opgaver, der overdrages, vil ikke ved kommunens ensidige beslutning kunne gennemføres i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven.

Overførsel af en medarbejder i denne situation må således bero på en aftale mellem kommunen, det kommunale fællesskab og den pågældende medarbejder.

Det må endvidere antages, at en medarbejder der primært er beskæftiget med den del af virksomheden, der overdrages, ikke kan stille krav om at blive overdraget, selv om denne er væsentligt beskæftiget hermed, såfremt den nuværende arbejdsgiver ønsker at omplacere medarbejderen til andet arbejde i kommunen, som medarbejderen (umiddelbart) er forpligtet til at udføre.

Det må på baggrund af ovenstående konkluderes, at kriteriet for at kunne blive virksomhedsoverdraget er, at medarbejderen – på overdragelsestidspunktet – er fuldt eller væsentligt beskæftiget med en eller flere af de opgaver, der overdrages til det nye kommunale fællesskab.

Kommunerne skal vurdere hvilke og hvor mange medarbejdere, der skal overdrages.

For yderligere juridiske betragtninger vedrørende dette emne henvises til notat om ”Udvælgelse af medarbejdere ved overdragelse af en del af en virksomhed”.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Link til Udbudsportalen;

<http://www.udbudsportalen.dk/Documents/Udbudsportalen/Medarbejderh%c3%a5ndtering%202/Udv%c3%a6lgelse%20af%20medarbejdere%20ved%20overdragelse%20af%20en%20del%20af%20en%20virksomhed.pdf>

## 5.4 Generelt om vilkårsændringer

En overenskomstansat må acceptere ændringer i sine arbejdsforhold, hvis ændringerne ikke er væsentlige. Hvilke ændringer en medarbejder 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.

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**

| <b>Ansættelsesperiode</b>                              | <b>Varsel</b> |
|--|---------------|
| 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 varsling 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.

## **5.5 Virksomhedsoverdragelseslovens betydning for vilkårsændringer**

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 3, stk. 2, at medarbejderen kan ophæve ansættelsesforholdet, såfremt overdragelsen medfører en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene til skade for medarbejderen. 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 fx 25 års jubilæum, fremgår typisk af kommunens personalepolitik.

Indtil denne personalepolitik bringes til ophør/frasiges og afløses af den politik, der gælder i det kommunale fællesskab, vil medarbejdere fra den pågældende kommune 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.

Det kommunale fællesskab kan, i samme omfang som ansættelseskommunen, 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 som udgangspunkt varsles til ikrafttræden samtidig med, at aftalen ændres eller ophører.

I det givne eksempel med jubilæumsgratier 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. En relevant betragtning for afgrænsningen kunne være, om den enkelte medarbejder over for sin arbejdsgiver kan påberåbe sig rettigheden, og om den enkelte arbejdsgiver direkte over for den enkelte medarbejder kan påberåbe sig dennes forpligtelse.<sup>6</sup>

Denne definition må føre til, at løn og anciennitet er individuelle rettigheder. Efter retspraksis omfatter individuelle rettigheder også fx overenskomstmæssige regler om, at organisationen skal forelægges opsigelser, inden disse kan afgives. Dette eksempel nævnes til illustration af, at en regel, 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.

---

<sup>6</sup> Lov om Lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse” med kommentarer af Lars Svenning Andersen m.fl. 4. udgave.

## **5.6 Vilårsændringer i forbindelse med overdragelse til de nye kommunale fællesskaber**

I forbindelse med overførsel af beredskabsopgaverne går medarbejderne fra ansættelse i en kommune til ansættelse i det kommunale fællesskab. Ved overdragelsen til det kommunale fællesskab sker der således en ændring af medarbejderens ansættelsesområde. For mange medarbejdere vil det ligeledes 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 vilårsændring, om denne skal varsles over for medarbejderen og i givet fald med hvilket varsel.

Man kan således ikke begrundet i oprettelsen af det nye kommunale fællesskab 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 mere generel opgaveomlægning.

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, også her må medføre, at medarbejderne må tåle mere. Det må dog antages, at opgaveområdet for langt de fleste overførte medarbejdere vil have samme karakter og indhold.

## **5.7 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 vilårsændring, 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 indledningsvis, 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>7</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.

Det må antages, at hvis transporttiden kan afvikles på under 30 minutter, så skal medarbejderen tåle et højere km-tal end de nævnte 30 kilometer.

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

---

<sup>7</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.

## 5.8 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. Hertil kommer, at kommunen først kan iværksætte tiltag i forhold til geografiske ændringer, når det kommunale fællesskab har oplyst om det fremtidige tjenestested.

KL anbefaler følgende fremgangsmåde:

1. Kommunen opgør den øgede transport i henholdsvis kilometer og minutter som forskellen mellem den nuværende og den fremtidige transport mellem bopæl og 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.
2. 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.
3. 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, på baggrund af oplysninger fra det kommunale fællesskab, 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 tilkendes det, at konsekvensen af en manglende accept er afsked, og at skrivelsen samtidig er at betragte som en høringsskrivelse i henhold til forvaltningslovens § 19.
4. Såfremt medarbejderen accepterer ændringen, lægger kommunerne til grund, at ændring af tjenestested kan gennemføres med medarbejderens opsigelsesvarsel eller et kortere varsel, hvis medarbejderen indvilliger heri.
5. 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.



## 5.9 Chefer og ledere

Det lægges til grund, at der i forbindelse med overdragelse af beredskabsopgaverne kan blive overdraget chefer – defineret som aflønnet i henhold til chefklassificeringsaftalen - til de nye kommunale fællesskaber. Hvis en chef omfattet af denne aftale får ændret sine opgaver, således at de ikke længere falder inden for definitionerne i aftalen, er der tale om en væsentlig vilkårsændring.

For så vidt angår andre ledere uden for cheflønsaftalen, 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.

## 6. Tjenestemænd

Tjenestemænd er ikke omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven ved overdragelser af en virksomhed eller en del af en virksomhed til en anden offentlig eller privat arbejdsgiver.

I nærværende tilfælde er der tale om overdragelse af beredskabsopgaver til et kommunalt fællesskab, som kommunen er parthaver i, jf. styrelseslovens § 60.

De nye kommunale fællesskaber organiseres som interessentskaber, hvor ejerkommunerne hæfter direkte, solidarisk og ubegrænset i forhold til interessentskabets forpligtelser.

Til forskel for overdragelse til en privat leverandør kan det kommunale fællesskab påtage sig de særlige tjenestemandforpligtelser, som fx (livsvarig)pension, rådighedsløn, ansættelsesformens særlige offentligretlige karakter mv. Der vil således være økonomisk dækning i ejerkommunerne, hvis fællesskabet måtte blive opløst.

Ejerkommunerne skal aftale en indbyrdes fordeling af fællesskabets tjenestemandforpligtelser i fællesskabets vedtægter, såvel i drift som ved en kommunes udtræden eller opløsning af fællesskabet.

Da det kan lægges til grund, at de nye kommunale fællesskaber retligt kan ansætte tjenestemænd, er spørgsmålet herefter, om tjenestemanden er forpligtet til at tåle, at ansættelsen overflyttes fra kommunen til det kommunale fællesskab.

Det kommunale tjenestemandregulativ af 2008 § 12, stk. 1 og 2, har følgende ordlyd:

*”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.*

*Stk. 2. En tjenestemand, der bliver uskikket til at udføre den virksomhed, hvortil pågældende er antaget, eller hvis stilling inddrages, er pligtig at overtage en anden efter tjenestemandens uddannelse og helbredstilstand passende stilling i kommunen eller en fælleskommunal virksomhed, som kommunen er parthaver i, hvis sådan tilbydes.”*

Det er KL's opfattelse, at tjenestemandensregulativets § 12, stk. 2 indebærer, at tjenestemand ansat i en kommune, der overfører beredskabsopgaver til det nye kommunale fællesskab som udgangspunkt er forpligtet til at tåle det heraf følgende arbejdsgiverskifte og ændringen i ansættelsesområdet til at være det nye kommunale fællesskab fra den 1. januar 2016.

I forlængelse heraf skal der foretages en vurdering af, om den stilling fællesskabet anviser tjenestemanden er passende, jf. tjenestemandensregulativets § 12, stk. 1.

Vurderingen af om en tjenestemand konkret er pligtig at tåle 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, jf. nedenstående gennemgang.

## **6.1 Passende stilling**

I henhold til § 12, stk. 1, i KL's tjenestemandensregulativet gælder det, at en tjenestemand inden for sit ansættelsesområde er pligtig 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 den pågældende.

Herudover indeholder tjenestemandensregulativet ikke nogen nærmere definition af, hvad der kan betegnes som passende stilling, og afgrænsningen heraf må derfor findes ved en gennemgang af retspraksis på området.

Definitionen af, om en stilling er passende for en tjenestemand, er således en konkret bedømmelse, der afhænger af en vurdering af en række faktorer, hvoraf som de vigtigste kan nævnes; stillingens naturlige eller aftalte aflønning, hierarkisk placering, bibeholdelse af et eventuelt budget- eller personaleledelsesansvar, arbejdsområde, prestige og stillingens indhold i forhold til den pågældende tjenestemandens uddannelse og erfaring.

Endvidere er det relevant, at der er tale om ændringer af generel karakter. Der er således her tale om omorganisering af beredskabet i alle landets kommuner. Det må her antages, at tjenstemandens pligt til at tåle ændringer udvides eller i hvert fald er de samme som for overenskomstansatte.

Den retlige vurdering af, om en stilling er passende, foretages ved, at den hidtidige stilling sammenlignes med den nye stilling, og at ændringer inden for de enkelte kriterier tillægges negativ eller positiv betydning i forhold til spørgsmålet, om den nye stilling er passende.

Kriterierne underkastes en samlet vurdering. Den retlige vurdering af ændringerne kan for det første føre til, at den ændrede stilling opfattes som passende, hvorefter tjenstemanden er pligtig at tåle ændringerne. Fører den retlige vurdering af ændringerne derimod til, at stillingen ikke længere kan betegnes som passende, kan tjenstemanden forlange sig afskediget med pension. Denne ret er den primære retsfølge af, at en stilling ikke kan vurderes som passende.

Er ændringerne imidlertid så væsentlige, at stillingen må betragtes som nedlagt, giver dette tjenstemanden ret til at forlange sig afskediget med tre års rådighedsløn og derefter pension. Denne vurdering beskrives nærmere nedenfor.

### **6.1.1 De væsentligste kriterier for bedømmelse af passende stilling**

#### **6.1.1.1 Stillingens naturlige aflønning**

En tjenstemand skal som udgangspunkt ikke tåle en lønnedgang, med mindre der er tale om en forflyttelse som straf for en tjensteforseelse. Derfor er det ikke i sig selv et interessant parameter for vurderingen af passende stilling at sammenligne tjenstemandens løn i den hidtidige og i den nye stilling, fordi den normalt er den samme.

Derimod er det et almindeligt anvendt parameter ved vurderingen at fastsætte og sammenligne det naturlige lønniveau for tjenstemandens hidtidige stilling med det naturlige lønniveau for den nye stilling. Udgangspunktet er i den forbindelse en stillings grundløn plus eventuelle funktionstillæg.

Fastsættelsen af det naturlige lønniveau sker typisk ved sammenligning med andre stillinger på tilsvarende niveau inden for den pågældende forvaltning/kommune.

I den forbindelse spiller det en rolle, hvorledes klassificeringen er aftalt, uanset om aftalen er indgået centralt eller decentralt.

Fører en sammenligning til, at den nye stilling må anses for at skulle klassificeres lavere end den hidtidige stilling, trækker det i retning af, at stillingen ikke er passende, mens det modsatte resultat af sammenligningen trækker i retning af, at stillingen er passende.

#### **6.1.1.2 Hierarkisk placering**

En tjenestemand må tåle, at der som følge af en generel omstrukturering indskydes i hvert fald et yderligere led mellem tjenestemanden og dennes hidtidige foresatte.

Sammenligningen kan mest enkelt foretages ved, at der udarbejdes organisationsdiagrammer over den hidtidige og den nye organisationsstruktur, hvoraf tjenestemandens placering i forhold til den hidtidige og den nye stilling fremgår.

Fører en sammenligning mellem de to diagrammer til, at tjenestemanden højst får et trin skudt ind i forhold til sin hidtidige stilling, har ændringen ingen negative konsekvenser i forhold til bedømmelsen af, om den nye stilling er passende.

Fører sammenligningen derimod til, at tjenestemanden får skudt mere end et led ind over sig i den nye stilling, vil det trække i retning af, at stillingen ikke længere er passende.

Det er KL's opfattelse, at omorganiseringen af det kommunale beredskab er en generel omstrukturering, der kan tjene som begrundelse for, at en tjenestemand må tåle at få et led skudt ind over sig. Desto højere hierarkisk placering for den enkelte tjenestemand, desto mere holder synspunktet retligt.

#### **6.1.1.3 Budgetansvar**

Har en tjenestemand haft selvstændigt budgetansvar i sin hidtidige stilling, men ikke har det i en ny stilling, eller hvis budgetansvaret beskæres væsentligt, vil dette trække i retning af, at stillingen ikke er passende. Er det modsatte tilfældet, vil det til gengæld trække i retning af, at stillingen er passende.

Dette kriteriums tyngde ved den samlede vurdering er i høj grad afhængigt af omfanget af det hidtidige budgetansvar, hvorfor det er vigtigt, at dette beskrives præcist. Indeholder en stilling budgetansvar, bør det således angives, hvor stort budgettet er, og hvilke beføjelser stillingsindehaveren har.

Tilsvarende er det selvfølgelig også væsentligt, at et eventuelt budgetansvar i den nye stilling beskrives præcist.

#### **6.1.1.4 Personaleledelse**

Har en tjenestemand personaleledelse i sin nuværende stilling, men ikke – eller kun i mindre grad - i den nye stilling, trækker dette i retning af, at den nye stilling ikke er passende. Er det modsatte tilfældet, vil det til gengæld trække i retning af, at stillingen er passende.

Når det skal fastlægges, om – og i hvilket omfang – en tjenestemand har ansvar for personaleledelse som en del af sin stilling, er det naturligt at tage udgangspunkt i, om den pågældende tjenestemand som arbejdsgiverrepræsentant gennemfører medarbejdersamtaler, og om den pågældende tjenestemand har kompetence til at ansætte og afskedige medarbejdere.

Det skal fremhæves, at vurderingen af kriteriet om personaleledelse ikke kun kan foretages ved ”at tælle hoveder” før og efter ændringen. En beredskabschef, der har haft et stort antal medarbejdere under sig, må fx alt andet lige tåle en stilling med endog betydeligt færre medarbejdere under sig, hvis faldet i antallet af medarbejdere opvejes af, at den nye medarbejdergruppe har mere ”tyngde” i forhold til opgaveløsningen.

Dette synspunkts relevans øges, jo mere fagspecifikt ansvar, den pågældende tjenestemand har haft sammen med sin personaleledelse, snarere end blot det rene ledelsesansvar. Som eksempel kunne nævnes beredskabschefen, hvor det vil være meget sædvanligt, at denne har en baggrund som brandmand, holdleder og indsatsleder og vil have et væsentligt ansvar, ikke kun for ledelsen af beredskabet, men også for at deltage i den faglige tilrettelæggelse af beredskabets opgaver i hvert fald på et overordnet niveau.

#### **6.1.1.5 Arbejdsområde**

Overflyttes tjenestemanden til en stilling, der ligger uden for hans hidtidige arbejdsområde, eller begrænses hans hidtidige ansvarsområde, kan dette trække i retning af, at stillingen ikke kan anses for passende.

Denne prøvelse kan dog ikke foretages ved alene at se på, om tjenestemanden har mistet ansvarsområder som følge af ændringerne. Hvis et mindre ansvarsområde opvejes af, at tyngden af de tilbageværende opgaver stiger, fx som følge af øget specialisering og dermed en forøgelse af ansvarsområdet inden for de tilbageværende ansvarsområder, kan ændringen være neutral eller endog positiv i forhold til prøvelsen af spørgsmålet om passende stilling.

### **6.1.1.6 Prestige**

Inden for den traditionelle organisationsopfattelse er der en vis prestige knyttet til titler, kontorers placering, - størrelse og – indretning samt andre ydre tegn på status.

En forringelse af den prestige, der er forbundet med en tjenstemands stilling, kan trække i retning af, at den nye stilling ikke kan anses for passende.

Dette kriterium må dog nok anses for i dag ikke at have samme tyngde som i ældre praksis.

### **6.1.1.7 Uddannelse og erfaring**

Er en tjenstemands uddannelse og erfaring irrelevant i forhold til den nye stilling, vil det trække i retning af, at den nye stilling ikke kan anses for passende.

Tjenstemandens uddannelse og erfaring tillægges betydelig vægt i vurderingen af om, der er tale om en passende stilling.

## **6.1.2 Forflyttelse/stillingsnedlæggelse**

Som nævnt ovenfor under afsnit 6.1 fører en konstatering af, at ændringer i en stilling medfører, at den pågældende stilling ikke længere er passende for den pågældende tjenstemand, til et nyt spørgsmål; nemlig om ændringerne er at sidestille med forflyttelse, der giver tjenstemanden ret til at forlange sig afskediget med pension, eller om ændringerne er så væsentlige, at stillingen må betragtes som nedlagt, hvilket giver tjenstemanden ret til at forlange sig afskediget med tre års rådighedsløn og derefter pension.

I henhold til Tjenstemandsregulativets § 12, stk. 1, fremgår det, at en tjenstemand har pligt til at tåle ændringer i sin stilling og acceptere en anden stilling, så længe stillingen er passende.

Derimod er retstilstanden, hvis stillingen ikke findes passende, ikke nærmere beskrevet i regulativet, men har været overladt til domstolene.<sup>8</sup>

Får en tjenstemand medhold i, at en stilling er ændret så væsentligt, at den må betragtes som nedlagt, er konsekvensen som nævnt ovenfor, at tjenstemanden kan forlange sig opsagt med 3 års rådighedsløn og efterfølgende pension.

---

<sup>8</sup> For nærmere redegørelse for retspraksis henvises til ”Det kommenterede tjenstemandsregulativ”, 2011 af Niels Nørby Pedersen og Steen Ballegaard, Kommuneforlaget.

Ved vurderingen af, om en stilling er undergået så betydelige ændringer, at den i realiteten må anses for nedlagt, anvendes de samme kriterier som gennemgået ovenfor under afsnit 6.1.1. Der stilles dog langt strengere krav til ændringernes intensitet for at anse en stilling for nedlagt end for at nå frem til, at en stilling ikke er passende.

Har arbejdsgiveren imidlertid nedlagt tjenestemandens hidtidige stilling i forbindelse med, at man anviste tjenestemanden den nye stilling, som ikke er passende, er det arbejdsgiveren, der har bevisbyrden for, at tjenestemanden ikke erhverver ret til rådighedsløn i en periode på tre år, jf. Tjenestemandensregulativets § 30, stk. 1.

### **6.1.3 Særligt om geografiske flytninger**

Som nævnt under afsnit 5. må det antages, at sammenlægning af de kommunale beredskabsopgaver i kommunale fællesskaber vil medføre en række fysiske omplaceringer af medarbejdere. Dette gælder også tjenestemænd.

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

Der findes to afgørelser, der beskæftiger sig med geografiske ændringer for tjenestemænd i forbindelse med flytning af tjenestested.<sup>9</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.

KL foreslår, at de afgivende kommuner i dialog med de nye kommunale fællesskaber foretager en vurdering af, hvilke tjenestemænd, der vil være forpligtede til at overgå til fællesskabet. 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.

---

<sup>9</sup> U2005.2796H vedr. etablering af fælles skatteceter for Glamsbjerg, Haarby og Faaborg kommuner samt U2011.551/2H vedr. flytning af skatteopgaver fra kommunerne til SKAT.

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 anviser tjenestemanden en anden passende stilling i kommunen.

Tjenestemanden kan ligeledes vælge at overgå frivilligt til det kommunale fællesskab, selv om pågældende 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 tjenestemandens rettigheder.

## **6.2 Tjenestemandspensioner**

De nye kommunale fællesskaber organiseres som nævnt som interessentskaber, hvor ejerkommunerne hæfter direkte, solidarisk og ubegrænset i forhold til interessentskabets forpligtelser. Dette betyder, at interessentskabet kan ansætte tjenestemænd, idet fællesskabet bl.a. kan påtage sig pensionsforpligtelsen. Ejerkommunerne hæfter således for tjenestemandspension, hvis fællesskabet måtte blive opløst.

I forhold til tjenestemænd, der overføres til ansættelse i fællesskabet, er det udgangspunktet, at fællesskabet indtræder i de forpligtelser over for den enkelte tjenestemand, som den hidtidige ansættelseskommune havde på overførselstidspunktet. Det er det kommunale fællesskab, der er pensionsmyndighed. Tjenestemandens pensionsforhold ændres således ikke som følge af overførslen til ansættelse i det nye kommunale fællesskab.

Med andre ord, når pensionsbegivenheden indtræder, skal den anciennitet, som tjenestemanden havde på overførselstidspunktet, medregnes i opgørelsen af tjenestemandens krav på pension.

Ejerkommunerne skal træffe bestemmelse om fordeling af pensionsbyrden i vedtægterne for det kommunale fællesskab både i driftssituationen, hvor pensionen kommer til udbetaling ved tjenestemandens pensionering, hvis fællesskabet opløses, eller hvis en af ejerkommunerne udtræder af fællesskabet (såfremt dette er muligt efter vedtægterne).

## **6.3 Rettigheder for tjenestemænd, der ikke overføres til de nye kommunale fællesskaber**

De tjenestemænd, der ikke skal tåle at overgå til det kommunale fællesskab og samtidig ikke vælger at lade sig overflytte frivilligt, skal kommunen anvise anden passende stilling indenfor kommunen.



Ved vurderingen af, hvad der er en passende stilling, skal anvendes de kriterier, som sædvanligvis anvendes og som er fastlagt ved en omfattende domspraksis, jf. ovenstående gennemgang i afsnit 6.1.1.

Såfremt kommunen ikke kan anvise en anden passende stilling, vil der være tale om stillingsnedlæggelse, og tjenestemanden vil have krav på rådighedsløn og efterfølgende egenpension.

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

Med henblik på etablering og organisering af de nye kommunale fællesskaber har det enkelte fællesskab brug for hurtigst muligt at få oplysninger fra kommunerne om de medarbejdere, der bringes i spil til overførsel til fællesskabet.

### **7.1 Bruttoliste**

KL anbefaler nedenstående aktivitet gennemført hurtigst muligt:

Når det ligger klart, hvem der skal overdrages til det nye kommunale fællesskab, og de pågældende medarbejdere er informeret om beslutningen, fremsendes en bruttoliste til fællesskabet.<sup>10</sup>

Betegnelsen ”Bruttoliste” dækker over, at listen rummer de medarbejdere, som kommunen påtænker formelt at varsle/meddele over til fællesskabet. I praksis kan der ske ændringer i bruttolisten frem til tidspunktet for den formelle varseling/meddelelse. Medarbejderne på bruttolisten skal opfylde kriteriet om fuldt eller væsentligt at være beskæftiget med de opgaver, som overdrages til fællesskabet.

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

Det nye kommunale fællesskab kan bruge oplysningerne i bruttolisten til at fastlægge budgetter, organisere opgaveløsningen, og i det hele taget have mulighed for at planlægge overtagelsen af personale og driftsopgaven.

---

<sup>10</sup> Til inspiration om processen kan henvises til Procesguide: HR og personalejura; På vej mod Udbetaling Danmark 2012, version 2.1, den 9. januar 2012.

De overdragende kommuner og det kommunale fællesskab aftaler, hvornår og hvordan fællesskabet kan etablere en direkte kontakt til den enkelte medarbejder med henblik på eventuelt at afdække medarbejdernes ønsker og præferencer mere indgående. Dette giver fællesskabet et bedre grundlag for at kunne indplacere medarbejderne i den nye organisation i fællesskabet.

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 fællesskabet, jf. persondatalovens regler.

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

Det nye kommunale fællesskab 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 fysisk arbejdssted, hvis flere muligheder

Oplysninger i [ ] udelades, såfremt der er tale om videregivelse af oplysninger i anonymiseret form.

KL anbefaler, at hver overdragende kommune fremsender et skema til det kommunale fællesskab.

## **7.2 Plan for meddelelse og varsling**

De kommunale fællesskaber forudsættes hurtigst muligt at oplyse de overdragende kommuner om den fremtidige organisering, fysiske arbejdssted og arbejdsopgaver for det kommende fælleskommunale beredskab.

Kommunerne skal hurtigst muligt indmelde særlige vilkår, lokale aftaler, kutymer og personalepolitikker, som har betydning for individuelle vilkår – eksempelvis jubilæumsgratiale mm., således at fællesskabet kan tage stilling til eventuel opsigelse/frasigelse af aftaler og vilkår.

De overdragende kommuner vil herefter på baggrund af tilkendegivelse fra de kommunale fællesskaber formelt varsle/meddele medarbejderne over til de kommunale fællesskaber, se afsnit 5.4.

Af bilag 1 fremgår en oversigt over de brevs-kabeloner, som kommunerne kan bruge til meddelelse og varsling, når oplysningerne foreligger.

I forhold til de medarbejdere, der skal varsles væsentlige vilkårsændringer, fremsender kommunerne partshøringsskrivelser på baggrund af oplysninger om vilkårsændringer fra de kommunale fællesskaber. For medarbejdere der har 6 måneders opsigelsesvarsel betyder det, at disse partshøringsskrivelser skal fremsendes til medarbejderne senest ultimo maj/primus juni 2015, så der kan træffes afgørelse i juni 2015, og varslet kan løbe fra 1. juli-31. december 2015.

Medarbejderne meddeler kommunen, om de ønsker at sige ja til at blive overført til det kommunale fællesskab. Nej-sigerne betragtes som opsagte med deres individuelle varsel. Kommunen meddeler det kommunale fællesskab, hvilke medarbejdere der overføres til ansættelse i fællesskabet, dvs. både de medarbejdere der har accepteret vilkårsændringer og de medarbejdere, der blot skal meddeles overdragelse i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven, og hvor der ikke er tale om ændrede vilkår. Fællesskabet får således en ”nettoliste” over de medarbejdere, der faktisk bliver overdraget.

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

De nye kommunale fællesskaber udarbejder i december 2015 (og senest en måned efter overdragelsen) en ansættelseskontrakt på baggrund af oplysningerne fra kommunen samt personalemappen. Alle medarbejdere overføres med alle deres individuelle vilkår.

Om selve personalesagen, uanset om den foreligger elektronisk eller som papirsag, bemærkes det, at den skal overdrages i forbindelse med medarbejdernes overførsel til det nye kommunale fællesskab. Personalesagerne bør være gennemgået, således at de kun indeholder korrekte, ajourførte og relevante oplysninger, jf. persondatalovens § 5.

## **8. Overtagelse af opgaver fra private leverandører**

Der er kommuner, der i dag har udliciteret beredskabsopgaver til private leverandører. Disse kontrakter skal som udgangspunkt bringes til ophør med virkning (senest) fra den 1. januar 2016, hvor det kommunale fællesskab skal overtage opgaverne.

I forbindelse med det kommunale fællesskabs overtagelse af opgaver fra private leverandører skal der foretages en vurdering af, om virksomhedsoverdragelses-

loven finder anvendelse, altså om det kommunale fællesskab herved overtager en selvstændig økonomisk enhed, der bevarer sin identitet. Der skal foretages samme analyse som ovenfor anført i afsnit 2.2.1.

Der er endvidere mulighed for, at det kommunale fællesskab indtræder i de løbende kontrakter, såfremt de private leverandører accepterer, at fællesskabet indtræder som kontraktspart i stedet for kommunen.

## 9. Yderligere materiale

Yderligere oplysninger om proces og regler i forbindelse med virksomhedsoverdragelse findes 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/>

- Det kommenterede tjenestemandregulativ, 2011 af Niels Nørby Pedersen og Steen Ballegård, Kommuneforlaget
- Vejledningsmateriale i forbindelse med virksomhedsoverdragelse af medarbejdere

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

## Bilag 1: Oversigt over brevskabeloner til medarbejderoverførsel

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

|    | 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 procedurereregler 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 det kommunale fællesskab  | Tjenestemænd  |  |

Brevskabelonerne kan findes her:

<http://www.kl.dk/menu/Personalejuridisk-guide-for-omorganisering-af-beredskabet-id166805/?n=0&section=4680>

