

Kommunaldirektørers aflønning er centralt fastsat af såvel løntilsynsmæssige- som lønstyringsmæssige årsager. Der er således generelt ikke hjemmel til at honorere en ekstra indsats fra kommunaldirektørens side.

Imidlertid er der på baggrund af en forventning om, at gennemførelsen af opgave- og strukturreformens medfører en stor arbejdsmæssig belastning, skabt hjemmel til at yde et engangsvederlag til kommunaldirektøren frem til udgangen af 2006, jf. Administrativ information nr. 2003 - [www.kl.dk/327097](http://www.kl.dk/327097).

Den person, som udpeges til kommunaldirektør for de sammenlagte kommuner, ydes løn som sådan fra det tidspunkt sammenlægningsudvalget ansætter vedkommende – dvs. tidligst fra 1. januar 2006. Herefter er pågældende ikke længere omfattet af muligheden for ydelse af engangsvederlag.

Nedenfor under afsnit 9 gennemgås forslag til procedure for udpegning og ansættelse til den nye kommunes administration.

Det er væsentligt at være opmærksom på, at det ovenfor anførte om kompetencefordelingen i 2005 og 2006 medfører, at selv om ansættelsen af den nye kommunes kommunaldirektør kan gennemføres i 2006, så har den pågældende person ikke beslutningskompetence som følge af denne ansættelse i forhold til de bestående kommuner, men kun i forhold til den nye kommune under etablering.

Er der tale om en medarbejder, der udlånes fra en af kommunerne i gruppen af kommuner, der skal lægges sammen, vil vedkommende dog stadig have kompetence i forhold til sin oprindelige ansættelseskommune. Konsekvenserne heraf bør afklares i udlånsaftalen.

## **3. Retlige krav til processen**

### **3.1 Personalejuridiske bestemmelser**

Udover de strukturelle bestemmelser om kommunesammenlægningerne, der er gengivet ovenfor under afsnit 2.1, indeholder forslaget til Lov om revision af den kommunale inddeling følgende bestemmelser om vilkårene for overførsel af medarbejdere fra de i dag eksisterende kommuner til de nye kommuner:

§ 37.

*Den 1. januar 2007 overgår tjenestemænd, der er ansat under de kommuner, der indgår i en sammenlægning, til ansættelse under den nye kommune på vilkår, der i øvrigt svarer til de hidtidige vilkår.*

§ 38.

*De pligter og rettigheder, der følger af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, finder tilsvarende anvendelse for personale under de kommuner, der indgår i en sammenlægning, som er ansat i henhold til overenskomst eller individuel aftale, og som i forbindelse med overførslen til den nye kommune ikke er omfattet af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.*

§ 39.

*§§ 37 og 38 finder tilsvarende anvendelse for tjenestemænd henholdsvis personale, der er ansat i henhold til overenskomst eller individuel aftale, i kommunale fællesskaber, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, mellem kommunalbestyrelserne i de kommuner, der indgår i en sammenlægning.*

Endvidere fremgår det af bemærkningerne til lovforslagets § 19, nr. 7, at det forudsættes, at sammenlægningsudvalget inden den 1. januar 2007 meddeler hver enkelt ansat oplysninger om den ansattes tjenestested fra og med den 1. januar 2007.

Herudover indeholder inddelingsloven ikke selvstændige bestemmelser om den personalejuridiske proces. Af væsentlig processuel betydning er det dog selvfølgelig, at datoen for overgang til ansættelse i den nye kommune fastsættes til den 1. januar 2007, og at det er sammenlægningsudvalget, der har kompetencen til at indplacere medarbejdere i stillinger i den nye kommune.

Det fremgår af lovforslagets § 38, at Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (virksomhedsoverdragelsesloven) finder anvendelse på sammenlægningen for så vidt angår medarbejdere, der ikke er ansat som tjenestemænd. De kommunale arbejdsgivere, KTO og Sundhedskartellet har sammen udarbejdet en oversigt over de juridiske konsekvenser af, at virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse. Oversigten er vedlagt som bilag til ”Orientering fra arbejdsgruppen om afklaring af ansættelsesvilkår nedsat i relation til strukturreformen” af 5. januar 2005.

Virksomhedsoverdragelsesloven indeholder en række bestemmelser om information og forhandling, der er af betydning for processen. Disse bestemmelser gennemgås nedenfor under afsnit 3.2.

Endvidere er der en række andre regelsæt, som har betydning for den personalejuridiske proces:

- SU/MED-reglerne, herunder Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering
- Aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg

### 3.2 Virksomhedsoverdragelsesloven §§ 5 og 6

I henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 5, stk. 1 har den, der overdrager en virksomhed, pligt til i rimelig tid inden overdragelsen at underrette lønmodtagernes repræsentanter eller lønmodtagerne direkte om datoen for overdragelsen, årsagen til overdragelsen, overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for lønmodtagerne samt eventuelle foranstaltninger for lønmodtagerne.

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

Forhandlingerne skal iværksættes i rimelig tid inden overdragelsen.

Manglende overholdelse af forpligtelserne i §§ 5 og 6 straffes i henhold til § 7 med bøde.

Straffebestemmelserne har traditionelt ikke haft større betydning på det danske arbejdsmarked, sandsynligvis som følge af det veludbyggede samarbejdssystem, der i sig selv gør, at der tilflyder medarbejderne en betydelig mængde information, jf. nedenfor om Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering. Der er således ikke KL bekendt af sagt domme, der pålægger et bødeansvar for overtrædelse af §§ 5 og 6.

I forbindelse med en kommunesammenlægning må virksomhedsoverdragelseslovens terminologi forstås således, at overdragerne er de i dag bestående kommuner, mens erhververen er den nye kommune. Overdragelsesdagen er 1. januar 2007.

Der påhviler således de bestående kommuner en forpligtelse til i rimelig tid inden 1. januar 2007 at informere medarbejderne om de forhold, der er nævnt i § 5, stk. 1. Der foreligger som nævnt ikke retspraksis, der kan belyse, hvordan begrebet ”rimelig tid” skal forstås. Dette begreb må fastlægges ud fra en vurdering af ”fastheden” af planerne sammenholdt med medarbejdernes opsigelsesvarsler og de informationer, som kommunerne er i stand til at give. Det er KL’s opfattelse, at starttidspunktet for ”rimelig tid” i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven kan fastsættes til, når en given kommunesammenlægning er godkendt af indenrigs- og sundhedsministeren.

På dette tidspunkt indtræder der således en handlepligt for de kommuner, der er omfattet af sammenlægningen.

KL anbefaler, at information til medarbejderne koordineres meget nøje mellem de kommuner, der deltager i en sammenlægning, idet det personalepolitisk er af overordentlig stor betydning, at der indholdsmæssigt informeres ensartet og på samme tid.

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 i sammenlægningsudvalget er afklaret, om der skal iværksættes foranstaltninger i forhold til medarbejderne.

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

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

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

KL henleder opmærksomheden på, at informationsforpligtelserne i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven udgør det lovpligtige minimum. For det første består der yderligere forpligtelser i henhold til SU/MEDreglerne, jf. nedenfor. For det andet anbefaler KL ud fra personalepolitiske hensyn, at der informeres løbende og koordineret om alle relevante spørgsmål.

### **3.3 Tværgående hovedsamarbejdsudvalg**

Den 7. januar 2005 indgik de kommunale arbejdsgiverparter, KTO og FHS Aftale om midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg. En tilsvarende aftale blev indgået 11. januar 2005 med Sundhedskartellet.

Baggrunden for aftalen er, at opgave- og strukturreformen indebærer en række vidtgående ændringer og konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommuner, amter og HS. De gældende samarbejdsregler i henholdsvis Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammaaftale om medindflydelse og medbestemmelse tager ikke højde for den særlige situation, som opgave- og strukturreformen stiller kommuner, amter og HS i. De gældende sam-