



**Vejledning om
kommunalreformen og
personalejura**

November 2004



Indholdsfortegnelse

Forord	4
Kapitel 1. Personalejuridiske forhold	5
1.1. Indledning	5
1.2. De grundlæggende regler om ansættelsesvilkårene	5
1.3. Fordeling af medarbejdere	6
Kapitel 2. Virksomhedsoverdragelsesloven	7
2.1. Indledning	7
2.2. Indtræden i individuelle rettigheder og forpligtelser	7
2.3. Tiltrædelse/ikke tiltrædelse af overenskomst	8
2.4. Tilpasningsforhandlinger	8
2.5. Retsstillingen efter overenskomstperiodens udløb	9
2.5.1. Staten har en overenskomst	9
2.5.2. Staten har ikke en overenskomst	9
2.6. Beskyttelse mod afskedigelse/væsentlige ændringer	9
2.7. Underretningspligt	10
2.8. 'Foranstaltninger' for medarbejderne	10
2.9. Sanktioner	11
Kapitel 3. Væsentlig ændring af overenskomstansattes ansættelsesvilkår	12
3.1. Væsentlig ændring	12
3.2. Særligt om arbejdsstedets placering	13
3.2.1. Ansættelsesbrevet	13
3.2.2. Overenskomstens forudsætninger	14
3.2.3. Medarbejderens forudsætninger	14
3.3. Andre forhold	14
3.4. Reaktion på væsentlige ændringer	14
Kapitel 4. Tjenestemænd	16
4.1. Overgang til ansættelse i staten	16
4.2. Vilkår efter overgangen	18
Kapitel 5. Ansættelsesbeviser	19



Kapitel 6. Senior- og fratrædelsesordninger	20
6.1. Senior- og fratrædelsesordninger i staten	20
6.1.1. Decentrale ordninger	20
6.1.2. Centrale ordninger (retræte for chefer)	21
6.2. Senior- og fratrædelsesordninger for medarbejdere fra kommuner	21
Bilag 1: Uddrag af forslag til skatteforvaltningsloven, L130	22
Bilag 2: Virksomhedsoverdragelsesloven	32



Forord

Personalestyrelsen har udarbejdet denne vejledning til brug for de statslige myndigheder, der berøres af kommunalreformen.

Tanken er at vejlede om nogle af de personalejuridiske spørgsmål, man skal være særligt opmærksom på i forbindelse med gennemførelsen af reformen.

Første udgave af vejledningen er skrevet i efteråret 2004 med udgangspunkt i de oplysninger, vi har på nuværende tidspunkt.

Vejledningen er et dynamisk redskab, som løbende vil blive opdateret og udbygget med nye afsnit.

Kommunalreformen rejser en del problemstillinger, som ikke alle er afklaret på nuværende tidspunkt.

Regeringen har understreget, at det ikke er hensigten, at medarbejderne skal have forringet deres løn- og ansættelsesvilkår som følge af kommunalreformen.

Det kan derfor være en god idé, at overenskomstparterne allerede ved de kommende overenskomstforhandlinger drøfter nogle af de problemstillinger, der opstår som følge af kommunalreformen.

Lovgivningen, der gennemfører kommunalreformen, er endnu ikke vedtaget, og vejledningen må derfor læses med dette forbehold.

Personalestyrelsens medarbejdere bistår gerne med afklaring og uddybning af de enkelte emner i vejledningen.

Lisbeth Lollike

Kapitel 1.

Personalejuridiske forhold

I dette kapitel beskrives de grundlæggende regler om ansættelsesvilkårene i forbindelse med kommunalreformen, ligesom der foretages en kort gennemgang af hovedreglerne for fordelingen af medarbejdere.

1.1. Indledning

Kommunalreformen vil på forskellig måde berøre de statslige myndigheder.

Først og fremmest flyttes en række opgaver fra kommunerne og amtskommunerne til staten. Der vil blive gennemført lovgivning om personalets forhold i forbindelse med disse opgaveflytninger, jf. afsnit 1.2.

Der kan derudover inden for begrænsede områder blive tale om, at medarbejdere overføres fra staten til kommunerne. Denne overførsel er ikke særligt beskrevet i vejledningen.

Endelig omlægges opgaver inden for staten. Der vil ikke blive fastsat særlige regler eller procedurer for sådanne omflytninger, og de skal derfor ske efter de almindelige ansættelsesretlige regler.

Reglerne for sådanne ændringer er beskrevet i Personaleadministrativ Vejledning (PAV), kapitel 36 og 37.

Omtalen i PAV suppleres af notat om 'Udflytning af statslige institutioner – gennemgang af gældende regelsæt', der findes på Personalestyrelsens hjemmeside. Problemstillinger vedrørende omlægninger af opgaver inden for staten vil derfor ikke blive behandlet i de følgende kapitler.

1.2. De grundlæggende regler om ansættelsesvilkårene

Det vil i lovgivningen blive fastsat, at de pligter og rettigheder, der følger af virksomhedsoverdragelsesloven, finder tilsvarende anvendelse for de ansatte i henhold til overenskomst eller individuel aftale, der i forbindelse med en opgaveoverførsel ikke er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven. Virksomhedsoverdragelsesloven vil således gælde for alle overenskomstansatte mv., uanset hvad de beskæftiger sig med.

§ 68 i det forslag til skatteforvaltningslov, som skatteministeren fremsatte den 24. november 2004 (L 130), er udformet på denne måde. Uddrag af lovforslaget findes i bilag 1.

Virksomhedsoverdragelsesloven og reglerne om væsentlig ændring af overenskomstansattes ansættelsesvilkår behandles i kapitel 2 og 3.

Tjenestemænd, der overføres i forbindelse med en opgaveoverførsel, overgår til ansættelse under den nye ansættelsesmyndighed på vilkår, der i øvrigt svarer til de hidtidige vilkår.

§ 69 i forslaget til skatteforvaltningslov er udformet på denne måde.

De regler, der gælder for tjenestemænd, behandles i kapitel 4.

1.3. Fordeling af medarbejdere

I lovgivningen om kommunalreformen vil der blive fastsat en procedure for fordelingen af personalet.

Det vil i lovgivningen blive fastsat, at de medarbejdere, der udelukkende eller overvejende er beskæftiget med de opgaver, der overføres, overgår til ansættelse hos den nye ansættelsesmyndighed. Derudover overføres en forholdsmæssig del af de medarbejdere, der ikke udelukkende eller overvejende er beskæftiget med opgaverne. Det kan eksempelvis dreje sig om medarbejdere beskæftiget i sekretariats- og personalefunktioner, kontorfunktionærer i journaler, it-medarbejdere og servicemedarbejdere.

Udgangspunktet i lovgivningen er, at fordelingen af medarbejdere sker efter aftale mellem den afgivende og den modtagende myndighed.

Der oprettes delingsråd (nævn), som i tilfælde af uenighed mellem de berørte myndigheder træffer beslutning om fordelingen.

Denne procedure sikrer, at der inden for angivne frister bliver truffet beslutning om fordelingen af personalet.

Personalestyrelsen og CFU har i fællesskab udarbejdet vejledningen 'Kommunalreformen og personalet'. Vejledningen indeholder en beskrivelse af processuelle og personalepolitiske aspekter af kommunalreformen og giver nogle forslag til tilrettelæggelsen af en god proces. Vejledningen kan findes på Personalestyrelsens hjemmeside.

Kapitel 2.

Virksomhedsoverdragelsesloven

I dette kapitel gennemgås de regler i virksomhedsoverdragelsesloven, som vil få særlig betydning i forbindelse med gennemførelsen af kommunalreformen. Selve lovteksten er optrykt som bilag 2 til denne vejledning.

2.1. Indledning

Af 'Aftale om strukturreform' fremgår, at alle overenskomstansatte mv. bliver omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven (Vol.).

Det vil af lovgivningen fremgå, at Vol. finder anvendelse for **alle** overenskomstansatte og andre ikke-tjenestemandsansatte. Det er derfor i forbindelse med kommunalreformen uden betydning, om de medarbejdere, der overgår, ikke i forvejen er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, fordi de eksempelvis er beskæftiget med myndighedsopgaver eller i hjælpefunktioner.

2.2. Indtræden i individuelle rettigheder og forpligtelser

Hovedprincippet i Vol. er, at den modtagende myndighed umiddelbart indtræder i de rettigheder og forpligtelser, der bestod over for medarbejderne på overtagelsestidspunktet.

Forpligtelsen indebærer, at de ansættelsesvilkår, der er aftalt mellem den afgivende myndighed og medarbejderen, fortsætter uændret efter overdragelsen. Den anciennitet, som medarbejderen har optjent hos den afgivende myndighed, videreføres således også.

Det er kun de *individuelle* rettigheder og forpligtelser, der er afledt af overenskomster, der fortsætter. Det samme gælder *individuelle* rettigheder og forpligtelser, der er afledt af lokale aftaler og lokale kutyper. For så vidt angår kollektive rettigheder og forpligtelser henvises til afsnit 2.3.

Individuelle rettigheder og forpligtelser er karakteriseret ved at kunne påberåbes direkte af medarbejderen over for arbejdsgiveren eller omvendt.

Den modtagende myndighed er dog kun forpligtet til at respektere *individuelle* rettigheder afledt af overenskomster mv. indtil overenskomstperiodens udløb.

Selvom overenskomsterne er udløbet, skal eventuelle væsentlige ændringer (forringelser) i ansættelsesvilkårene, eksempelvis en nedgang i løn, varsles individuelt over for den enkelte medarbejder med et varsel svarende til den pågældendes opsigelsesvarsel.

Dette betyder, at i det omfang en overgang til de statslige overenskomster efter overenskomstperiodens udløb indebærer en væsentlig forringelse af den tidligere kommunalt ansatte medarbejders vilkår, skal dette varsles. Dette varsel kan gives før, men ændringen kan ikke træde i kraft før overenskomstperiodens udløb.

De medarbejdere, der overgår til ansættelse i staten, er forpligtet til at opfylde deres arbejdsaftale med den nye statslige myndighed som part og kan som udgangspunkt ikke betragte arbejdsgiverskiftet som en opsigelse.

2.3. Tiltrædelse/ikke tiltrædelse af overenskomst

Staten kan vælge, om de kommunale overenskomster skal tiltrædes. Denne beslutning træffes af Personalestyrelsen.

Personalestyrelsen har kompetencen til at aftale, fastsætte og godkende løn- og ansættelsesvilkår for overenskomstansatte.

Hvis Personalestyrelsen tiltræder de kommunale overenskomster, fortsætter de som hidtil.

Hvis Personalestyrelsen ikke tiltræder de kommunale overenskomster, bevarer de overtagne medarbejdere deres hidtidige overenskomstmæssige rettigheder som *individuelle* rettigheder indtil overenskomstens udløb, jf. afsnit 2.2.

Det er udgangspunktet, at Personalestyrelsen ikke tiltræder de kommunale overenskomster. Personalestyrelsen vil meddele de relevante organisationer, at overenskomsterne ikke tiltrædes.

I Vol. er der fastsat meget korte frister for at afgive denne meddelelse. Det er derfor vigtigt, at Personalestyrelsen hurtigst muligt orienteres om samtlige overenskomster, lokale aftaler og lokale kutyper, som de overtagne medarbejdere er omfattet af.

De statslige myndigheder bør undersøge, hvilke overenskomster mv. de medarbejdere, de overtager, er omfattet af, og meddele Personalestyrelsen dette.

2.4. Tilpasningsforhandlinger

Hvis der i staten i forvejen er en overenskomst, der dækker det pågældende arbejde, kan de overtagne medarbejdere gennem deres organisation kræve forhandling om løn- og ansættelsesvilkår (tilpasningsforhandlinger). Der er tale om en forhandlingsret og ikke en aftaleret. Der er derfor ikke pligt til at nå et resultat, og der er ikke fastsat nogen frist for afslutning af forhandlingerne.

Hvis der over for de statslige myndigheder rejses krav om tilpasningsforhandlinger, meddeles dette Personalestyrelsen, der fører forhandlingerne.

2.5. Retsstillingen efter overenskomstperiodens udløb

Ved overenskomstperiodens udløb afhænger retsstillingen af, om den statslige myndighed i forvejen er omfattet af en overenskomst, der dækker det pågældende arbejde.

2.5.1. Staten har en overenskomst

Når den statslige myndighed er omfattet af en anden overenskomst, der dækker det pågældende arbejde, vil de overførte medarbejdere fuldt ud være omfattet af denne.

2.5.2. Staten har ikke en overenskomst

Hvis staten overtager arbejdsområder, som ikke er overenskomstdækket i staten, fortsætter de kommunale medarbejders individuelle vilkår som udgangspunkt efter udløbet af overenskomstperioden.

Der kan i så fald efter almindelige arbejdsretlige principper rejses krav om overenskomst for det pågældende arbejde. Mødes en statslig myndighed med krav om overenskomst, meddeles dette Personalestyrelsen, der fører eventuelle forhandlinger.

2.6. Beskyttelse mod afskedigelse/væsentlige ændringer

Udgangspunktet er, at medarbejderne følger med deres opgaver.

Vol. beskytter medarbejderne mod afskedigelser på grund af selve virksomhedsoverdragelsen. Selve overførelsen af opgaver fra kommunerne til staten er ikke i sig selv en rimelig begrundelse for at afskedige en medarbejder.¹

En afskedigelse i strid med Vol. er usaglig og vil kunne medføre, arbejdsgiveren tilpligtes at betale en godtgørelse til medarbejderen.

Medarbejderen kan ophæve arbejdsaftalen, hvis overdragelsen indebærer væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene til ugunst for medarbejderen. I så fald kan den pågældende fratrede straks og kræve erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden.

Som led i kommunalreformen vil det for nogle medarbejdere være nødvendigt at ændre arbejdsstedets placering. Om dette er en væsentlig ændring til ugunst for medarbejderen, må vurderes konkret.

Er arbejdsgiveren i tvivl om, hvorvidt en ændring er væsentlig, kan ændringen varsles med medarbejderens opsigelsesvarsel. I så fald kan medarbejderen betragte sig som opsagt med tilbud om genansættelse. Medarbejderen må herefter tage stilling til, om vedkommende vil påtage sig stillingen på de nye vilkår eller betragte sig som opsagt. Om væsentlige ændringer henvises til kapitel 3.

¹ Efter Vol. § 3 kan afskedigelser dog gennemføres, hvis de er begrundet i økonomiske, tekniske eller organisatoriske forhold, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer. Det er arbejdsgiveren, der har bevisbyrden for, at eventuelle afskedigelser er begrundet i sådanne forhold.

Det er medarbejderen, der må godtgøre, at betingelserne for at hæve arbejdsaftalen er til stede. Hvis medarbejderen ikke kan godtgøre dette, mister den pågældende kravet på erstatning og vil endvidere kunne risikere, at arbejdsgiveren påberåber sig ophævelsen som en misligholdelse af ansættelsesforholdet.

2.7. Underretningspligt

Den afgivende myndighed skal i rimelig tid inden overdragelsen underrette medarbejdernes repræsentanter om en række forhold.

Repræsentanterne skal orienteres om

- datoen for overdragelsen,
- årsagen til overdragelsen,
- overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger² for medarbejderne og
- eventuelle foranstaltninger for medarbejderne.

Oplysningerne skal være så udtømmende som muligt, således at medarbejderne får en reel mulighed for at vurdere, hvilke konsekvenser overdragelsen har for dem.

Den modtagende statslige myndighed har en tilsvarende underretningspligt i relation til allerede ansatte medarbejdere i institutionen. Oplysningerne kan gives til tillidsrepræsentanterne eller i samarbejdsudvalget.

I staten følger lignende forpligtelser af SU-reglerne. Den modtagende institutions underretningspligt i relation til allerede ansatte medarbejdere i institutionen vil kunne opfyldes ved at give orientering i overensstemmelse med SU-reglerne.

2.8. 'Foranstaltninger' for medarbejderne

Hvis det i forbindelse med overdragelsen overvejes at iværksætte 'foranstaltninger' for medarbejderne, skal den afgivende myndighed i rimelig tid inden overdragelsen indlede forhandlinger med medarbejdernes repræsentanter herom.

De foranstaltninger, det kunne overvejes at iværksætte, kunne eksempelvis være fratrædelsesordninger, seniorordninger eller lignende.

Forhandlingerne bør indledes på et tidspunkt, der gør det muligt at opnå en aftale i rimelig tid inden overdragelsen.

Den modtagende statslige myndighed har en tilsvarende forhandlingspligt i relation til allerede ansatte. Forhandlingen føres med de ansattes tillidsrepræsentanter eller i samarbejdsudvalget.

² Begrebet 'sociale følger' stammer fra virksomhedsoverdragelsesdirektivet. Herved tænkes på afskedigelser, behov for bopælsflytning ol.



2.9. Sanktioner

Overtrædelse af Vol.'s regler om tilpasningsforhandlinger (§ 4a, stk. 3), underretning (§ 5) og aftale om foranstaltninger for lønmodtagerne (§ 6) straffes ifølge Vol. med bøde. Overtrædelse af de statslige SU-regler kan forelægges for Centralrådet efter reglerne i SU-aftalen.

Kapitel 3.

Væsentlig ændring af overenskomstansattes ansættelsesvilkår

I dette kapitel beskrives begrebet 'væsentlig ændring', og der redegøres for nogle momenter, som kan indgå i vurderingen af, om en ændring er væsentlig. Endelig gives der et bud på, hvordan man kan forholde sig, hvis man er i tvivl, om en ændring er væsentlig.

3.1. Væsentlig ændring

En væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene er en ændring, som medarbejderen ikke er forpligtet til at tåle, uden at den pågældende kan betragte sig som opsagt.

Hvis arbejdsgiveren ændrer ansættelsesvilkårene med medarbejderens opsigelsesvarsel, må medarbejderen tage stilling til, om ændringen er så væsentlig, at den pågældende vil betragte sig som opsagt. Medarbejderen har bevisbyrden for, at der er tale om en væsentlig ændring, som den pågældende ikke er forpligtet til at tåle.

Med hensyn til Vol.'s regler om beskyttelse mod afsked/væsentlig ændring og undtagelserne herfra henvises til kapitel 2, afsnit 2.6.

Hvis en ændring er uvæsentlig, for eksempel hvis arbejdsstedet flyttes inden for få kilometer, må medarbejderen finde sig heri.

Afgørelsen af, om en ændring er væsentlig, træffes konkret, men det må antages, at medarbejdere er forpligtet til at tåle mere, når der er tale om generelle strukturændringer.

Arbejdsgiverskiftet i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse er ikke i sig selv en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene. Det kan eventuelle ændringer i ansættelsesvilkårene som følge af arbejdsgiverskiftet derimod være.

De ansættelsesvilkår, der kan opstå behov for at ændre, er først og fremmest arbejdsstedets placering, arbejdsopgaverne, arbejdstid og charge.

En lang række vilkår er fastlagt i kollektiv overenskomst, for eksempel løn, pension, løn under sygdom og opsigelse, og videreføres efter Vol. (i de tilfælde, hvor overenskomsten ikke tiltrædes) som en *individuel* ret, der først ophører ved overenskomstperiodens udløb. De kan derfor først ændres efter dette tidspunkt.

Selvom overenskomstperioden er udløbet, falder individuelle rettigheder støttet på en overenskomst ikke automatisk væk, men skal varsles over for den enkelte medarbejder med

sædvanligt opsigelsesvarsel. Dette varsel kan gives før, men ændringen kan ikke træde i kraft før overenskomstperiodens udløb.

3.2. Særligt om arbejdsstedets placering

Afgørelsen af, om en ændring af arbejdsstedets placering er en væsentlig stillingsændring, må træffes konkret ud fra en samlet vurdering.

I vurderingen kan blandt andet indgå følgende forhold:

- Afstand mellem bopæl og arbejdssted
- Bopælsmønsteret i det pågældende område
- Transporttid, transportmidler og transportøkonomi

Normalt kan man ikke tvinge en medarbejder til at flytte fra den ene ende af landet til den anden, f.eks. fra København til Esbjerg, medmindre dette er aftalt eller forudsat ved ansættelsen.

Der indgår en række elementer i væsentlighedsvurderingen, herunder indholdet i ansættelsesbrevet, overenskomstens forudsætninger og medarbejderens forudsætninger.

3.2.1. Ansættelsesbrevet

Ansættelsesbrevets formulering af ansættelsesområdet har betydning for, hvornår en flytning af medarbejderens arbejdssted betragtes som en væsentlig ændring.

Ansættelsesbrevets eventuelle formuleringer om forflyttelse har ligeledes betydning for, hvornår en flytning af arbejdsstedet betragtes som en væsentlig ændring.

Eksempel

En voldgiftskendelse af 19. april 1991 fastslår, at en medarbejder ansat ved Direktoratet for Arbejdstilsynet kunne forflyttes fra kreds Nordjyllands Amt til kreds Århus Amt.

Det var afgørende for sagens udfald,

- *at der i overenskomsten var en bestemmelse om flyttegodtgørelse, og*
- *at det af ansættelsesbrevet fremgik, at ansættelsesområdet var 'Arbejdstilsynet, dvs. direktoratet, de 14 kredskontorer og Arbejds miljøinstituttet – med tjenestested indtil videre i kreds Nordjyllands Amt. Vi gør opmærksom på, at der er knyttet forflyttelsespligt til stillingen'.*

Hvis den institution, hvor medarbejderen gør tjeneste, flyttes til en by, hvor der i forvejen ligger en institution, som er inden for medarbejderens ansættelsesområde, og som medarbejderen har pligt til at flytte til, vil dette tale for, at medarbejderen som udgangspunkt er forpligtet til at acceptere flytningen.

3.2.2. Overenskomstens forudsætninger

Overenskomstens forudsætninger har ligeledes betydning for, hvilke stillingsændringer medarbejderen skal acceptere.

I voldgiftskendelsen fra 1991 indeholdt den relevante overenskomst en bestemmelse om flyttegodtgørelse. En sådan bestemmelse kan tale for, at overenskomsten har forudsat, at fysisk flytning kan finde sted.

3.2.3. Medarbejderens forudsætninger

Medarbejderens forudsætninger for at have påtaget sig arbejdet på den nuværende geografiske placering kan ligeledes have betydning for vurderingen af stillingsændringens væsentlighed.

Forøget transporttid og forøgede transportomkostninger har således betydning for, om medarbejderen har pligt til at acceptere flytningen.

Vurderingen er konkret, idet stillingsforandringen ikke generelt set behøver at være væsentlig. Det afgørende er, om ændringen er væsentlig for den enkelte medarbejder.

Medarbejderens forudsætninger skal have været kendelige for arbejdsgiveren i forbindelse med ansættelsen, for at disse vil være relevante ved stillingsforandringer, som ikke er generelt væsentlige.

3.3. Andre forhold

Charge/ arbejdsopgaver

Hvis arbejdsgiveren ændrer arbejdsvilkårene på en måde, der har karakter af en 'degradering' af medarbejderen, kan der foreligge en væsentlig stillingsændring, som medarbejderen ikke er forpligtet til at tåle.

For eksempel kan bortfald af ledelsesfunktioner indebære en væsentlig stillingsændring. Tilsvarende kan en medarbejder i en overordnet stilling som udgangspunkt vægre sig mod at påtage sig underordnet arbejde, hvis dette arbejde gøres til hovedbeskæftigelsen i stillingen.

På samme måde kan en ændring af arbejdsopgaverne udgøre en væsentlig stillingsændring, hvis de ændrede arbejdsopgaver udgør hovedbeskæftigelsen i stillingen.

3.4. Reaktion på væsentlige ændringer

Hvis den modtagende myndighed er i tvivl om, hvorvidt en ændring er væsentlig eller ej, vil den altid kunne vælge at varsle ændringen med medarbejderens opsigelsesvarsel. I så fald kan medarbejderen betragte sig som opsagt med tilbud om genansættelse. Medarbejderen må herefter tage stilling til, om vedkommende vil påtage sig stillingen på de nye vilkår eller betragte sig som opsagt.



Som alternativ kan myndigheden skrive til den pågældende, at man ikke anser ændringen for væsentlig, men at vedkommende - hvis han eller hun selv anser ændringen for væsentlig - må meddele dette til personaleadministrationen. Herefter kan ændringen varsles.

Kapitel 4.

Tjenestemænd

I dette kapitel redegøres for retsstillingen for de tjenestemænd, der overgår til ansættelse i staten, og der gives en beskrivelse af begrebet 'passende stilling'. Der nævnes nogle eksempler på domstolenes praksis vedrørende tjenestemænds forpligtelse til at påtage sig en anden passende stilling.

4.1. Overgang til ansættelse i staten

De kommunale tjenestemænd, der overføres til staten som led i kommunalreformen, overgår til ansættelse i staten på vilkår, der i øvrigt svarer til de hidtidige vilkår.

Tjenestemændene er forpligtet til at følge med opgaven, og overgangen til ansættelse i staten er ikke en forflyttelse. Tjenestemændene kan derfor ikke som følge af selve overgangen kræve sig afskediget med pension eller rådighedsløn (ventepenge).

En tjenestemand må som hovedregel tåle ændringer, som ligger inden for den pågældendes ansættelsesområde og inden for stillingsbetegnelsen, således som denne må forstås efter sin ordlyd eller traditionel sprogbrug.

En tjenestemand må acceptere ændringer, som er en følge af den tekniske udvikling eller udviklingen i de samfundsmæssige vilkår, ligesom den pågældende må tåle ændringer i tjenestestedets placering samt ændringer som følge af administrative reformer.

Af hensyn til den enkelte tjenestemand er der dog fastsat en yderligere begrænsning udtrykt ved ordet 'passende'. En tjenestemand behøver herefter ikke at tåle ændringen, hvis den pågældende efter en bedømmelse på grundlag af momenter som uddannelse, alder, helbredstilstand eller den sædvanlige opfattelse af status m.v. ikke kan siges at have fået en passende stilling. I vurderingen skal derudover indgå, at ændringen sker som led i en generel reform. Dette betyder, at tjenestemændene vil kunne være forpligtet til at overtage en stilling inden for det nye ansættelsesområde, som de ikke ville være forpligtet til at overtage inden for rammerne af deres hidtidige ansættelsesområde.

Afgørende for, om der er tale om en forflyttelse, er således, om den anviste stilling er passende. Hvis dette ikke er tilfældet, kan tjenestemanden kræve sig afskediget med pension. I helt særlige tilfælde kan stillingen være ændret så væsentligt, at tjenestemanden vil kunne kræve sig afskediget med rådighedsløn. Dette forudsætter, at ændringerne kan sidestilles med, at stillingen er nedlagt.

Der henvises til PAV kapitel 37.

Eksempel 1

Fra retspraksis kan nævnes Tjenestemandens retsdom af 19. januar 2004, der vedrørte en statsansat afdelingschef, der som led i en generel ressortomlægning fik anvist en stilling som vicedirektør i en nyoprettet styrelse under et andet ministerium. Tvisten angik spørgsmålet, om den nye stilling lå inden for tjenestemandens ansættelsesområde.

I sagen fastslog Tjenestemandens ret,

- *at der er en sådan sammenhæng mellem ansættelsesområde og tjenesteforretningers beskaffenhed, at tjenestemandens ansættelsesområde må anses for karakteriseret ved beskaffenheden af de under området hørende opgaver og*
- *at der ikke foreligger en ændring af ansættelsesområdet i tjenestemandens lovs § 12's forstand, når opgaver som led i en generel ressortomlægning flyttes fra et ministerområde til et andet.*

Tjenestemanden måtte således acceptere den anviste stilling.

Eksempel 2

Fra praksis kan endvidere nævnes en Højesteretsdom fra 1997, hvor en statsansat afdelingschef i Told- og Skattestyrelsen i København blev tilpligtet at gøre tjeneste som regionschef i Næstved. Dommen er trykt i Ugeskrift for Retsvæsen 1997, side 1621.

Det blev i dommen lagt til grund,

- *at stillingen var inden for tjenestemandens ansættelsesområde.*

Der blev ved afgørelsen af, om de øvrige betingelser efter tjenestemandens lovs § 12, stk. 1, var opfyldt, lagt vægt på,

- *at stillingen indebar betydelige ledelsesmæssige opgaver,*
- *at den var i samme lønramme som den hidtidige stilling, og*
- *at den også i øvrigt måtte antages at blive betragtet som ligeværdig med den hidtidige stilling.*

Det forhold,

at det nye tjenestested i Næstved lå i betydelig afstand fra det hidtidige tjenestested i København, kunne ikke – heller ikke sammenholdt med den pågældendes alder (61 år) – udgøre et tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at stillingen ikke var passende.

Der kan ikke angives præcise retningslinjer for forpligtelsen til at påtage sig en anden stilling, heller ikke i forhold til eksempelvis geografiske ændringer. Stor afstand mellem det hidtidige og det nye tjenestested udelukker således ikke i sig selv pligten til at overtage den nye stilling.

En del af de tjenestemænd, der overføres, har hidtil beklædt en stilling som chef eller leder. Disse tjenestemænds ledelsesmæssige stilling kan ændres i det omfang, stillingen ud fra en samlet vurdering må anses for passende, herunder at den anviste stilling kan anses for ligeværdig med den hidtidige. En ændring i opgavesammensætningen, som tjenestemanden skulle have accepteret i sin hidtidige ansættelse, er den pågældende også forpligtet til at tåle efter overgang til ansættelse i staten.

Tvister om tjenestemænds forpligtelse til at overtage en anvist stilling afgøres af domstolene. I den forbindelse vil tjenestemanden være forpligtet til at varetage den anviste stilling, indtil en domstolsafgørelse eventuelt måtte nå til et andet resultat.

Hvis tjenestemanden nægter at påtage sig stillingen og udebliver fra tjeneste efter overgangstidspunktet, kan den pågældende betragtes som ulovligt udeblevet. Som følge heraf kan den statslige myndighed undlade at udbetale løn samt indlede en disciplinærsag.

Der henvises til PAV kapitel 32.

4.2. Vilkår efter overgangen

Tjenestemændene er efter overgang til ansættelse i staten i alle henseender omfattet af statens regler. Dog vil de pågældende ved indplacering i de lønsystemer, der gælder i staten, blive sikret mod lønnedgang som følge af overgangen. Det vil desuden ved den pensionsmæssige indplacering blive sikret, at den pensionsret, tjenestemændene har optjent i kommunalt regi, ikke forringes.

Tjenestemændenes vilkår følger af deres hidtidige ansættelsesbrev sammenholdt med personalebestemmelserne i lovgivningen om overførelse af opgaver. Ansættelsesmyndigheden kan dog give de pågældende tjenestemænd et nyt ansættelsesbrev, hvoraf deres nye ansættelsesområde og stillingsbetegnelse fremgår, jf. nærmere herom kapitel 5.

Hvis man ønsker at give en tjenestemand et nyt ansættelsesbrev, udnævnes den pågældende – efter sædvanlige regler – af vedkommende minister, af den, ministeren har bemyndiget dertil, eller af kongen, afhængig af hvilken lønramme den pågældende indplaceres i.

Tjenestemændene vil fremover være forpligtet til at overtage en anden passende stilling inden for det nye ansættelsesområde efter sædvanlige regler.

Kapitel 5.

Ansættelsesbeviser

I dette kapitel redegøres for den modtagende myndigheds pligt til at oplyse de overtagne medarbejdere om deres nye ansættelsesvilkår.

Flytningen af opgaver fra kommunerne til staten indebærer et arbejdsgiverskifte og i de fleste tilfælde andre væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene, som skal oplyses over for den enkelte medarbejder. Forpligtelsen til at oplyse om ændringerne påhviler den modtagende statslige myndighed.

Det kan være en god idé at udstede et nyt ansættelsesbevis til de overtagne medarbejdere. Oplysningerne kan dog alternativt gives som et tillæg til eksisterende ansættelsesbeviser. I så fald kan det være en god idé at hæfte tillægget på det eksisterende ansættelsesbevis.

Reglerne om ansættelsesbeviser fremgår af cirkulære af 14. juni 2002 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Nogle ændringer vil for overenskomstansatte først træde i kraft i forbindelse med de gældende overenskomsters udløb, idet de medarbejdere, der overgår til ansættelse i staten, bevarer deres hidtidige rettigheder indtil overenskomstperiodens udløb. Nye overenskomsters ikrafttræden vil således også kunne give anledning til ændringer i ansættelsesvilkårene, som medarbejderne skal oplyses om. Disse oplysninger skal gives senest 1 måned efter, at ændringerne er trådt i kraft.

Tjenestemændenes vilkår følger af deres hidtidige ansættelsesbrev sammenholdt med personalebestemmelserne i den lovgivning, der gennemfører kommunalreformen. Som anført i kapitel 4 kan der dog gives dem et nyt ansættelsesbrev, hvoraf deres nye stillingsbetegnelse, ansættelsesområde mv. fremgår. Reglerne herom er fastsat i cirkulære af 18. maj 2004 om ansættelsesområder og ansættelsesbreve for tjenestemænd.

Tjenestemændene skal endvidere have oplysninger om andre ændringer i deres ansættelsesvilkår, som sker i forbindelse med overgangen til ansættelse i staten, eksempelvis ændringer i vilkår, der fremgår af ovennævnte aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Der henvises til PAV kapitel 17.

Kapitel 6.

Senior- og fratrædelsesordninger

Dette kapitel indeholder en kort gennemgang af regler om senior- og fratrædelsesordninger. I enkelte tilfælde vil det være relevant at overveje, hvorvidt disse ordninger med fordel vil kunne anvendes i forbindelse med kommunalreformen. Det kunne f.eks. være tilfældet, hvor der før overførelsen er flere chefer, end der er behov for i den nye organisation.

6.1. Senior- og fratrædelsesordninger i staten

6.1.1. Decentrale ordninger

Den nugældende ordning fremgår af aftale af 21. november 2002, der trådte i kraft 1. april 2002.³

Aftalen er indgået med centralorganisationerne og omfatter såvel tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte som overenskomstansatte.

Alle udgifter til senior- og fratrædelsesordninger skal afholdes af den enkelte institution.

Senior og fratrædelsesordninger er baseret på et frivillighedsprincip. De økonomiske vilkår aftales med medarbejderen, men formaliseres af vedkommende organisationsrepræsentant inden for rammerne af aftalen.

a. Deltid

Der kan lokalt indgås aftale om deltidsordning for medarbejdere, der er fyldt 55 år (fra 1. april 2005 60 år), som har været ansat i de seneste 10 år inden for aftalens dækningsområde, hvor arbejdstiden udgør mindst 15 timer pr. uge efter nedsættelsen, og hvor overenskomsten indeholder hjemmel til deltidsansættelse.

Hvis disse krav er opfyldt, kan ansættelsesmyndigheden indbetale ekstra pensionsbidrag, der maksimalt må svare til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

b. Retræte

Etablering af seniorordning med retræte forudsætter, at medarbejderen er fyldt 55 år, at den pågældende efter ansøgning overgår til en lavere placeret stilling, samt at den pågældende har været ansat på fuld tid i de seneste 10 år i en stilling med ledelsesansvar/arbejdsledelse eller i en

³ Jf. cirkulære af 21. november 2002 om senior- og fratrædelsesordninger, Perst.nr. 041-02.

tilsvarende krævende stilling med hensyn til indhold og omfang inden for aftalens dækningsområde.

Hvis disse betingelser er opfyldt, kan ansættelsesmyndigheden med hensyn til pension aftale, at der indbetales pension svarende til den hidtidige, højere løn og med hensyn til løn aftale, at der udbetales et personligt, ikke-pensionsgivende tillæg, der nedtrappes.

Der henvises i øvrigt til PAV kapitel 38.

c. Frivillig fratræden

For medarbejdere, der på fratrædelsestidspunktet, er over 60 år (fra 1. april 2005 62 år), kan der aftales en frivillig fratrædelsesordning, hvis institutionen vurderer, at personalereduktioner er eller forudses at blive nødvendige, og hvor det i den forbindelse vil være hensigtsmæssigt at fremme den frivillige fratræden. Hvis ledelsen vurderer, at det kan forudses, at personaletilpasninger kan blive nødvendige for at rette op på en skæv aldersfordeling, vil der i særlige tilfælde ligeledes kunne indgås en aftale om frivillig fratræden.

For tjenestemænd vil der kunne ydes en årlig ydelse som supplement til pensionen eller tillægges ekstraordinær pensionsalder og/eller et fratrædelsesbeløb.

For overenskomstansatte kan der ydes et fratrædelsesbeløb og/eller tjenestefrihed med løn eller - alternativt - ske indbetaling af ekstraordinære pensionsbidrag.

Der henvises til PAV kapitel 35.

6.1.2. Centrale ordninger (retræte for chefer)

Der er indgået en særlig aftale af 27. marts 1987 om lønvilkår for visse tjenestemænd i lønramme 35-40, der i forbindelse med retræte udnævnes i en lavere klassificeret stilling. Der forudsættes, at der i disse tilfælde indgås aftale mellem Personalestyrelsen og vedkommende centralorganisation.

Der henvises til PAV kapitel 38.

6.2. Senior- og fratrædelsesordninger for medarbejdere fra kommuner

Tjenestemænd i kommuner og amtskommuner overgår til de regler for tjenestemænd, der er gældende i staten. Det betyder, at de to ovennævnte aftaler umiddelbart finder anvendelse efter overgangen.

For overenskomstansatte i kommunerne finder Vol. anvendelse ved overgangen til ansættelse i staten. Det betyder, at disse ved overgangen opretholder deres seniorordninger.

Bilag 1.

Uddrag af forslag til skatteforvaltningsloven, L130

Kapitel 21

Delingsbestemmelser

§ 66. Skatteministeriet overtager med virkning fra den 1. juli 2005 de aktiver, der udelukkende er knyttet til den kommunale varetagelse af skatteopgaven samt vedrørende fast ejendom passiver, der udelukkende er knyttet til eller kan henføres til ejendommen. Skatteministeriet indtræder endvidere fra den 1. juli 2005 i de rettigheder og pligter, der udelukkende er knyttet til den kommunale varetagelse af skatteopgaven.

Stk. 2. Bestemmelserne i stk. 1 kan for så vidt angår overdragelse af fast ejendom fraviges ved indgåelse af aftale mellem Skatteministeriet og den pågældende kommune om, at Skatteministeriet lejer en fast ejendom eller dele heraf. Skatteministeriet og den enkelte kommune kan indgå aftale om leje af lokaler, der har været benyttet til kommunens varetagelse af skatteopgaven, og som ikke er omfattet af stk. 1.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse på aktiver og passiver samt rettigheder og pligter, der er knyttet til varetagelsen af skatteopgaver, der udføres af kommuner eller kommunale fællesskaber efter kontrakt med ToldSkat som nævnt i § 62, stk. 10.

§ 67. Skatteministeriet overtager fra den 1. juli 2005 de kommunalt ansatte, der udelukkende eller overvejende er beskæftiget med varetagelsen af skatteopgaven.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse på kommunalt ansatte, der udelukkende eller overvejende er beskæftiget med varetagelsen af skatteopgaver, der udføres af kommuner eller kommunale fællesskaber efter kontrakt med Toldskat som nævnt i § 62, stk. 10.

Stk. 3. Skatteministeriet overtager herudover en forholdsmæssig del af de kommunalt ansatte, der ikke er omfattet af stk. 1 og 2, og som ikke udelukkende eller overvejende er beskæftiget med varetagelsen af opgaver, der fortsat varetages af kommuner eller kommunale fællesskaber.

§ 68. De pligter og rettigheder, der følger af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, finder tilsvarende anvendelse for de ansatte i henhold til overenskomst eller individuel aftale, der i forbindelse med overførslen efter § 67 ikke er omfattet af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.

§ 69. Tjenestemænd, der overføres efter § 67, overgår til ansættelse i staten på vilkår, der i øvrigt svarer til de hidtidige vilkår.

Stk. 2. Tjenestemænd omfattet af stk. 1 får ved pensionering fra denne ansættelse udbetalt den samlede tjenestemandspension af staten.

Stk. 3. Finansministeren fastsætter efter forhandling med indenrigs- og sundhedsministeren regler om beregning og fordeling af pensionsforpligtelsen for tjenestemænd, der overføres efter § 67.

Stk. 4. Finansministeren kan efter forhandling med indenrigs- og sundhedsministeren fastsætte regler om beregning, administration, refusion, revision mv. af pensionerne.

Stk. 5. Finansministeren træffer afgørelse om tvivlsspørgsmål i henhold til stk. 3 og 4.

§ 70. Aftale om overførsel af aktiver og passiver, rettigheder og pligter samt ansatte efter § 66 og § 67, herunder leje af fast ejendom eller lokaler efter § 66, stk. 2, skal indgås mellem Skatteministeriet og den enkelte kommune senest den 1. maj 2005. Aftalen kan indeholde vilkår om, at Skatteministeriet overtager en fast ejendom på betingelse af, at Skatteministeriet betaler et beløb til den pågældende kommune.

§ 71. Skatteministeren kan nedsætte et nævn, der kan træffe beslutning om fordelingen af aktiver og passiver, rettigheder og pligter samt ansatte, der overføres efter § 66 og § 67, herunder leje af fast ejendom eller lokaler efter § 66, stk. 2, hvorom der ikke er indgået aftale senest den 1. maj 2005, jf. § 70. Bestemmelsen i § 70, 2. pkt., finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. Nævnet består af 4 medlemmer, der udpeges af skatteministeren. Et medlem, der tillige er formand, indstilles af finansministeren, og to medlemmer indstilles af Kommunernes Landsforening.

Stk. 3. Nævnet træffer beslutning ved stemmeflertal. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende. Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 4. Skatteministeren fastsætter de nærmere regler for nævnets virksomhed.

§ 72. Skatteministeren kan fastsætte regler for gennemførelsen af den flytning af opgaver og ansatte fra kommuner, respektive kommunale fællesskaber, der er oprettet efter § 60 i lov om kommunernes styrelse, til staten, der er en følge af denne lov.

Almindelige bemærkninger.

5. Overførsel af aktiver og passiver, rettigheder og pligter samt ansatte

5.1. Overførsel af ansatte - Deling : I overensstemmelse med regeringspartiernes aftale med Dansk Folkeparti om en kommunalreform følger personalet med opgaven.

Det indebærer, at vedkommende statslige myndighed, der overtager skatteopgaven fra kommunerne, fremover bliver ansættelsesmyndighed for de kommunalt ansatte, der hidtil har været beskæftiget med skatteopgaven.

Staten overtager ikke kun det kommunale personale, der udelukkende eller overvejende er beskæftiget med skatteopgaven, men også en forholdsmæssig del af det kommunale personale, der varetager generelle funktioner.

Der fastsættes i forbindelse hermed særlige regler, der regulerer personalets rettigheder og pligter i forbindelse med overførslen, jf. §§ 67-69. Der knytter sig i den forbindelse forskellige problemstillinger til overførslen af tjenestemænd henholdsvis overenskomstansatte og andet ikke tjenestemandsansat personale.

5.2. Overførsel af ansatte - Overenskomstansatte mv. : Efter gældende ret vil visse overenskomstansatte og andet ikke tjenestemandsansat personale ved en overførsel til en anden myndighed som følge af opgaveflytninger være omfattet af reglerne i virksomhedsoverdragelsesloven (lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002 om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse).

Virksomhedsoverdragelsesloven indebærer på den ene side, at personalet som udgangspunkt har pligt til at tåle et arbejdsgiverskifte og således ikke kan betragte arbejdsgiverskiftet som en opsigelse, forudsat at der ikke i forbindelse med overførslen sker andre væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene for de enkelte ansatte. På den anden side indebærer virksomhedsoverdragelsesloven, at personalet som udgangspunkt har ret til fortsat ansættelse på de hidtidige vilkår.

Virksomhedsoverdragelsesloven finder imidlertid ikke anvendelse ved overførsel af administrative funktioner mellem offentlige myndigheder, jf. lovens § 1, stk. 2.

Ved en overførsel af opgaver fra en offentlig myndighed til en anden finder virksomhedsoverdragelsesloven således ikke efter gældende ret anvendelse for ansatte, der er beskæftiget med myndighedsopgaver, men vil finde anvendelse for andre grupper af ansatte, herunder ansatte der beskæftiger sig med driftsopgaver.

Med henblik på at sikre et ensartet retsgrundlag for alle overenskomstansatte og andre ikke-tjenestemandsansatte fastsættes det derfor med lovforslaget i overensstemmelse med regeringspartiernes aftale med Dansk Folkeparti om en kommunalreform, at virksomhedsoverdragelsesloven finder tilsvarende anvendelse for de overenskomstansatte m.v., der ikke efter de gældende regler er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven.

Herved sikres alle overenskomstansatte m.v., som overføres fra kommunal ansættelse til ansættelse i staten, ensartede rettigheder i forbindelse med overførslen, herunder bl.a. at de pågældendes ansættelsesvilkår videreføres uændret.

Lovforslaget præciserer på den anden side, at de overenskomstansatte mv. som udgangspunkt er forpligtet til efter opgaveflytningen at opfylde arbejdsaftalen ved ansættelse i staten.

Efter en samlet afvejning af de rettigheder og pligter, som følger af virksomhedsoverdragelsesloven, vurderes lovforslaget at medføre en forbedret retsstilling for de overenskomstansatte m.v., som efter de gældende regler ikke er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven.

5.3. Overførsel af ansatte - Tjenestemænd : Efter lovforslaget overgår kommunalt ansatte tjenestemænd til ansættelse i staten på vilkår, der i øvrigt svarer til de hidtidige vilkår.

De pågældende ansættes som statstjenestemænd i henhold til tjenestemandsløvgivningen og de kollektive aftaler, der er indgået i henhold til denne lovgivning.

Det vil ved den pensionsmæssige indplacering blive sikret, at der ikke som følge af overgangen sker forringelse af den pensionsret, der er optjent i kommunalt regi. Tilsvarende vil de pågældende ved indplacering i de lønsystemer, der gælder i staten, blive sikret mod lønnedgang som følge af overgangen.

Lovforslaget indebærer, at ansættelsesmyndigheden er vedkommende nye ansættelsesmyndighed, og at ansættelsesområdet er det samme som for andre tjenestemænd, der ansættes hos denne ansættelsesmyndighed.

Overgang til ansættelse i staten vil ikke i sig selv være en forflyttelse. De tjenestemænd, der overføres efter § 67, vil således ikke kunne kræve sig afskediget med rådighedsløn/ventepenge eller pension som følge af selve overgangen til ansættelse i staten.

Endvidere indebærer lovforslaget, at de pågældende tjenestemænd fremover vil kunne være forpligtede til at overtage en anden passende stilling inden for det nye ansættelsesområde.

Ved vurderingen af, om en anden stilling kan anses for passende, vil det blandt andet skulle indgå, at ændringen af ansættelsesområdet sker som led i den generelle kommunalreform. Det betyder, at de pågældende tjenestemænd vil kunne være forpligtede til at overtage en anden passende stilling inden for det nye ansættelsesområde, som de ikke ville have været forpligtede til at overtage inden for rammerne af deres hidtidige ansættelsesområde.

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

5.4. Overførsel af ansatte - Tjenestemandspensioner : Det fastslås med lovforslaget, at tjenestemænd, der overføres fra kommunal til statslig ansættelse, ved pensionering fra ansættelsen får udbetalt tjenestemandspensionen af staten.

En del af tjenestemændenes pensionsrettigheder vil være optjent under kommunal ansættelse, mens en del af pensionsrettighederne optjenes under ansættelse i staten. Myndighederne er ikke efter gældende regler forpligtet til at afdække pensionsforpligtelsen forsikringsmæssigt. Det indebærer, at der ikke nødvendigvis vil kunne overføres et aktiv fra den myndighed, hvorfra tjenestemændene overføres, der svarer til det pensionstilsvær, som er optjent under den pågældende myndighed.

Med lovforslaget bemyndiges finansministeren derfor til efter forhandling med indenrigs- og sundhedsministeren at fastsætte regler om beregning og fordeling af pensionsforpligtelsen for tjenestemænd, der overføres efter loven. Reglerne herom vil sikre, at der sker en fordeling af pensionsforpligtelsen mellem den hidtidige og den nye ansættelsesmyndighed.

5.5. Overførsel af aktiver og passiver samt rettigheder og pligter - Deling : Lovforslaget regulerer overførslen af aktiver og passiver samt rettigheder og pligter ved fusionen af den statslige og kommunale skatteforvaltning.

I overensstemmelse med aftalen mellem regeringspartierne og Dansk Folkeparti om en kommunalreform foreslås, at Skatteministeriet fra den 1. juli 2005 overtager den del af

kommunernes aktiver samt rettigheder og pligter, der udelukkende knytter sig til skatteopgaven. For passiver vedr. fast ejendom, der overtages som udelukkende anvendt til skatteopgaven, skal passivet direkte vedrøre den faste ejendom eller kunne henføres dertil.

5.6. Aftale om deling: Forud for fusionen den 1. juli 2005 skal der konkret tages stilling til, hvilke aktiver og passiver samt rettigheder og pligter, der skal overføres fra kommunerne til Skatteministeriet. Der skal tilsvarende konkret tages stilling til, hvilke ansatte der skal overføres til Skatteministeriet.

Det foreslås i overensstemmelse med regeringspartierne aftale med Dansk Folkeparti om en kommunalreform, at de enkelte kommuner som udgangspunkt ved aftale med Skatteministeriet skal fastlægge den konkrete fordeling af aktiver og passiver, rettigheder og pligter samt ansatte. Det foreslås endvidere, at der i stedet for overtagelse af en fast ejendom kan indgås en lejeaftale mellem Skatteministeriet og den pågældende kommune om leje af ejendommen til varetagelse af skatteopgaven. Tilsvarende kan lejeaftale indgås om lokaler, der hidtil har været anvendt til den kommunale skatteopgave, og som ikke skal overføres til staten. Herved får kommunerne mulighed for, hvis de ønsker det, at beholde de pågældende ejendomme, men der skabes samtidig mulighed for en velordnet proces for lokalisering af medarbejdere som led i fusionen af skatteopgaven. Det forudsættes, at sådanne lejeaftaler ikke strækker sig ud over den 31. december 2006.

I tilfælde, hvor en kommunal skatteopgave varetages af et kommunalt fællesskab, må de kommuner, der står bag fællesskabet, indbyrdes aftale den konkrete opløsning af fællesskabet. Det er ikke et aftaleforhold, som Skatteministeriet har del i. Aftale om overførsel mm. indgås mellem Skatteministeriet og de kommuner, der står bag fællesskabet.

Det er forventningen, at de fornødne aftaler om overførsel og lejemål vil kunne indgås efter forhandlinger mellem de berørte kommuner og Skatteministeriet. Kan der imidlertid ikke opnås enighed om overførsel og lejemål senest den 1. maj 2005, er der med lovforslaget fastlagt, at skatteministeren kan nedsætte et nævn, der træffer beslutning om overførsel af aktiver og passiver, rettigheder og pligter, ansatte samt indgåelse af lejemål.

Det forudsættes med lovforslaget, at Skatteministeriet og kommunen fører reelle forhandlinger og bestræber sig på at nå til enighed om overførsel af aktiver og passiver, rettigheder og pligter, ansatte, og indgåelse af lejemål, således at det som udgangspunkt ikke bliver nødvendigt at nedsætte nævnet.

Det følger af lovforslaget, at en eventuel beslutning om overførslen mm., som er truffet af nævnet, ikke vil kunne indbringes for anden administrativ myndighed. Nævnets beslutninger kan derimod indbringes for domstolene. Nævnets virksomhed er endvidere omfattet af Folketingets Ombudsmands kompetence.

Nævnet vil bestå af 4 medlemmer, der alle udpeges af skatteministeren. Af disse 4 medlemmer udpeges et medlem, som tillige er formanden, efter indstilling af finansministeren, og to medlemmer efter indstilling fra Kommunernes Landsforening.

Skatteministeren bemyndiges endvidere med lovforslaget til at fastsætte nærmere regler for nævnets virksomhed.

Specielle bemærkninger:

Til § 66

Bestemmelsen i stk. 1 regulerer, hvilke dele af kommunale aktiver og passiver, Skatteministeriet overtager. Bestemmelsen regulerer endvidere, hvilke kommunale rettigheder og pligter, Skatteministeriet indtræder i.

Det drejer sig om aktiver samt rettigheder og pligter, der udelukkende er knyttet til varetagelsen af skatteopgaven. For passivers vedkommende dog kun passiver vedrørende fast ejendom, der overtages som udelukkende knyttet til varetagelsen af skatteopgaven, eller som kan henføres til den overtagne ejendom; dette omfatter den situation, at f.eks. en finansiering af en fast ejendom, der udelukkende vedrører skatteopgaven, er tilvejebragt i kommunens samlede finansiering, men dog kan dokumenteres at vedrøre aktivet.

Bestemmelsen omfatter samtlige rettigheder og pligter, der på tidspunktet for overførslen af skatteopgaven tilkommer henholdsvis påhviler den kommune, hvorfra skatteopgaven overføres, ligesom bestemmelsen omfatter samtlige aktiver og passiver. Det gælder uanset karakter, retsgrundlag og stiftelsestidspunkt for de omhandlede aktiver og passiver samt rettigheder og pligter. Bestemmelsen omfatter således rettigheder og pligter indgået på såvel offentligretligt som privatretligt grundlag. Sker der ikke overførsel, fordi der alene er delvis tilknytning til skatteopgaven, og der foreligger f.eks. kontraktforhold overfor tredjepart, vil det fortsat være den pågældende kommune, der er forpligtet.

Bestemmelsen medfører blandt andet, at staten indtræder som ejer af bygninger og andre aktiver, der udelukkende er knyttet til varetagelsen af skatteopgaven, og som hidtil har været ejet af kommunen. Staten indtræder endvidere som debitor i forhold til lån og andre passiver vedr. fast ejendom, herunder garantiforpligtelser, der udelukkende er optaget af kommunen i forbindelse med varetagelsen af skatteopgaven, jfr. dog ovenfor om henførbare passiver vedrørende fast ejendom. Bestemmelsen indebærer således, at kreditorerne i forhold til kommunen ikke kan opsigte det pågældende mellemværende alene som følge af debitorskiftet.

Bestemmelsen omfatter aktiver og passiver samt rettigheder og pligter, der eksisterer på tidspunktet for overførslen af skatteopgaven. Bestemmelsen omfatter således ikke aktiver og passiver mv., der erhverves på et senere tidspunkt.

Bestemmelsen omfatter dog alene aktiver og passiver samt rettigheder og pligter, der udelukkende er knyttet til varetagelsen af skatteopgaven, jfr. dog ovenfor om henførbare passiver vedrørende fast ejendom. Det afgørende er i den forbindelse den konkrete anvendelse af det pågældende aktiv, henholdsvis hvorvidt et passiv, en rettighed eller en pligt er pådraget, tilkommer eller påhviler kommunen i forbindelse med varetagelsen af skatteopgaven. Det er den konkrete anvendelse på tidspunktet for overførslen af skatteopgaven, der er afgørende, ikke en eventuel tidligere anvendelse.

Bestemmelsen medfører endvidere, at Skatteministeriet generelt indtræder i kommunens sted i forhold til samarbejder med myndigheder og private, der udelukkende knytter sig til varetagelsen af skatteopgaven. Dette gælder dog ikke kommunale fællesskaber om skatteopgaven.

Der foreslås i stk. 2 en mulighed for at indgå aftale om leje af fast ejendom eller dele heraf, der har været benyttet af en kommunal skatteforvaltning. En sådan lejeaftale vil kunne indgås i stedet for statens overtagelse af en fast ejendom. Herved får de pågældende kommuner mulighed for, hvis de ønsker det, at beholde de pågældende ejendomme til brug for formål, der er tilpasset kommunens udvikling, planlægning o.lign. Der kan tilsvarende være ønske fra statens side om ikke at overtage en sådan fast ejendom. Endvidere foreslås en tilsvarende mulighed for at indgå lejeaftale om lokaler, der hidtil har været anvendt af den kommunale skatteforvaltning, og som ikke overtages af staten. Begge former for lejeaftaler skaber grundlag for et velordnet forløb ikke mindst af hensyn til de berørte ansatte for lokaliseringen som led i fusionen af den kommunale og statslige skatteforvaltning. Det forudsættes, at sådanne lejeaftaler ikke strækker sig ud over den 31. december 2006.

Efter stk. 3 skal der også ske overførsel af aktiver og passiver samt rettigheder og pligter fra kommuner til Skatteministeriet i det omfang, aktiverne og passiverne, respektive rettighederne og pligterne, udelukkende er knyttet til varetagelsen af skatteopgaver, der udføres kommunalt efter aftale med ToldSkat. Det drejer sig om selskabsligning, sekretariatsbetjening af skatteankenævn og varetagelse af funktionen som grænsegængercenter for Øresundsområdet. Det foreslås, at bestemmelserne i stk. 2 om indgåelse af lejeaftaler også finder anvendelse i disse tilfælde.

Til § 67

Bestemmelsen regulerer, hvilke dele af de kommunalt ansatte, der følger med skatteopgaven til ansættelse i staten.

Efter bestemmelsen drejer det sig ikke kun om kommunalt ansatte, der udelukkende eller overvejende er beskæftiget med varetagelsen af skatteopgaven, men også om en forholdsmæssig del af de kommunalt ansatte, der ikke udelukkende eller overvejende er beskæftiget med varetagelsen af opgaver, som fortsat skal varetages i kommunalt regi. Herved sikres, at også kommunalt ansatte, der er beskæftiget med generelle funktioner, kan overgå til ansættelse i staten.

Den konkrete afgrænsning af det personale, der overføres, fastlægges ved aftale mellem den statslige ansættelsesmyndighed og den enkelte kommunalbestyrelse.

Ansatte i kommunale fællesskaber, der er oprettet efter § 60 i kommunestyrelsesloven, overgår direkte fra ansættelse i fællesskabet til ansættelse i staten på grundlag af aftale med kommunalbestyrelserne bag fællesskabet.

Det forudsættes, at de berørte myndigheder tilvejebringer og meddeler de oplysninger, udleverer de dokumenter og yder den bistand i øvrigt, der er nødvendig for gennemførelsen af denne personaleoverførsel.

Bestemmelser om personalets ansættelsesvilkår ved ansættelsen i staten er fastsat i § 68 og § 69. Den foreslåede regulering er i overensstemmelse med regeringspartierne aftale med Dansk Folkeparti om en kommunalreform.

Til § 68

Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002, finder ikke anvendelse på overførsel af administrative funktioner mellem offentlige administrative myndigheder, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 2.

Det indebærer bl.a., at virksomhedsoverdragelsesloven ikke finder anvendelse for ansatte, der er beskæftiget med myndighedsopgaver.

Med henblik på at sikre et ensartet retsgrundlag for samtlige overenskomstansatte og ansatte efter individuel aftale, der som nævnt i § 67 overføres fra kommunal ansættelse til ansættelse i staten, bestemmes, at lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse skal finde tilsvarende anvendelse for ansatte, som ikke er direkte omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven.

Derved sikres alle overenskomstansatte mv. ensartede rettigheder efter loven, herunder bl.a. at de pågældendes ansættelsesvilkår skal videreføres uændret med den nye ansættelsesmyndighed som ny part, ligesom de pågældende bliver omfattet af lovens særlige bevisbyreregler, der beskytter de ansatte mod usaglige afskedigelser som følge af kommunalreformen.

Bestemmelsen præciserer på den anden side, at de overenskomstansatte mv. som udgangspunkt er forpligtet til efter kommunalreformen at opfylde arbejdsaftalen ved ansættelsen i staten.

Efter en samlet afvejning af de rettigheder og pligter, som følger af virksomhedsoverdragelsesloven, vurderes forslaget at medføre en forbedret retsstilling for de overenskomstansatte m.v., som efter de gældende regler ikke er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven.

Til § 69

Efter stk. 1 bestemmes, at de tjenestemænd, der overføres efter § 68, overgår til ansættelse i staten på vilkår, der i øvrigt svarer til de hidtidige vilkår.

De pågældende ansættes som statstjenestemænd i henhold til tjenestemandsløvgivningen og de kollektive aftaler, der er indgået i henhold til denne lovgivning.

Det vil ved den pensionsmæssige indplacering i staten blive sikret, at der ikke som følge af overgangen sker forringelse af den pensionsret, der er optjent i kommunalt regi. Tilsvarende vil de pågældende ved indplacering i de lønsystemer, der gælder i staten, blive sikret mod lønnedgang som følge af overgangen.

Bestemmelsen indebærer, at ansættelsesmyndigheden er vedkommende nye statslige ansættelsesmyndighed, og at ansættelsesområdet er det samme som for andre tjenestemænd, der ansættes i denne statslige ansættelsesmyndighed.

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

Endvidere indebærer bestemmelsen, at de pågældende tjenestemænd fremover vil kunne være forpligtede til at overtage en anden passende stilling inden for det nye ansættelsesområde.

Ved vurderingen af, om en anden stilling kan anses for passende, vil det blandt andet skulle indgå, at ændringen af ansættelsesområdet sker som led i den generelle kommunalreform. Det betyder, at de pågældende tjenestemænd vil kunne være forpligtede til at overtage en anden passende stilling inden for det nye ansættelsesområde, som de ikke ville have været forpligtet til at overtage inden for rammerne af deres hidtidige ansættelsesområde.

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

Efter stk. 2 bestemmes, at det er staten, der i forhold til tjenestemanden er forpligtet til at udbetale tjenestemandspensionen.

Efter stk. 3 bemyndiges finansministeren til efter forhandling med indenrigs- og sundhedsministeren og drøftelse med de kommunale parter at fastsætte regler om beregning og fordeling af pensionsforpligtelsen for tjenestemænd, der overføres efter loven.

Bestemmelsen indebærer således, at tjenestemandspensionsforpligtelsen vil blive fordelt mellem den hidtidige ansættelsesmyndighed og den nye ansættelsesmyndighed. Om beregningen af de pensioner, der skal udbetales, henvises til stk. 4.

Efter stk. 4 bemyndiges finansministeren til efter forhandling med indenrigs- og sundhedsministeren og drøftelse med de kommunale parter at fastsætte regler for forskellige andre pensionsspørgsmål vedrørende beregning, administration, refusion, revision mv. for de pensioner, der skal udbetales til de overførte tjenestemænd.

Til § 70

Det fastsættes, at overførslen af aktiver og passiver, rettigheder og pligter samt ansatte i forbindelse med overflytning af skatteopgaven skal ske efter aftale mellem de berørte kommuner og Skatteministeriet. Tilsvarende gælder aftaler om leje af fast ejendom, der ikke overtages, eller om lokaler, der har været anvendt til den kommunale varetagelse af skatteopgaven. Det foreslås, at en aftale kan indeholde vilkår om, at Skatteministeriets overtagelse af en fast ejendom er betinget af, at Skatteministeriet betaler et beløb til den pågældende kommune. Med denne bestemmelse sikres det, at der kan være en rimelig balance mellem på den ene side den faste ejendom, der skal overføres til staten efter § 66, og på den anden side de hertil knyttede passiver, der overtages, og den eventuelle betaling til kommunen.

Som nævnt i de almindelige bemærkninger er det forventningen, at den konkrete overførsel m.m. vil kunne ske ved aftaler på grundlag af forhandlinger mellem parterne. Forhandlingerne skal føres med henblik på, at der senest den 1. maj 2005 kan indgås aftale mellem den enkelte kommune og Skatteministeriet. Aftale kan kun indgås ved enighed mellem disse myndigheder.

Kan der ikke senest den 1. maj 2005 indgås aftale, kan medvirken af det særlige nævn være fornøden, jf. § 71.

Til § 71

Det fastsættes i stk. 1, at skatteministeren kan nedsætte et nævn, der træffer beslutning om overførsel og eventuelle vilkår om betaling samt lejeaftale efter § 70, hvis der ikke senest den 1. maj 2005 er indgået aftale herom. Efter det foreslåede stk. 2 har nævnet 4 medlemmer, der udpeges af skatteministeren. Finansministeren indstiller ét medlem, der tillige er nævnets formand. Kommunernes Landsforening indstiller to medlemmer.

Med bestemmelsen i stk. 3 præciseres dels nævnets beslutningsregler, og dels at nævnets beslutninger ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed. Bestemmelsen indebærer, at nævnets beslutninger ikke kan påklages.

Nævnets beslutninger vil dog kunne undergives domstolsprøvelse. Nævnets virksomhed er endvidere omfattet af Folketingets Ombudsmands kompetence.

Efter stk. 4 kan skatteministeren fastsætte de nærmere regler for nævnets virksomhed, herunder om finansiering og sekretariatsbetjening.

Til § 72

Efter bestemmelsen bemyndiges skatteministeren til at fastsætte regler for den praktiske gennemførelse af overdragelsen af opgaver, personale, aktiver mv. fra kommunerne til staten. Det kan eksempelvis være frister for gennemførelse af de enkelte dele af overdragelsen, eller regler for overdragelse af arkivmateriale.

De kommunale repræsentanter vil blive inddraget i tilrettelæggelsen af dette arbejde.

Skatteministeren vil kunne delegere denne kompetence til embedsmænd.

Bilag 2.

Virksomhedsoverdragelsesloven

Bekendtgørelse af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, LBK nr. 710 af 20. august 2002

Herved bekendtgøres lov nr. 111 af 21. marts 1979 om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, med de ændringer, der følger af lov nr. 441 af 7. juni 2001.

§ 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 søgående skibe.

§ 2. Overdrages en virksomhed eller en del heraf, indtræder erhververen umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet i henhold til 1) kollektivt overenskomst og aftale, 2) bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed og 3) individuel aftale om løn- og arbejdsforhold.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder kun anvendelse på aftaler om lærlingeforhold, uddannelsesaftaler for elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser m.v., såfremt virksomheden efter overdragelsen godkendes som lærested eller praktiksted m.v.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse på lønmodtageres ret til ydelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ydelser til efterladte i henhold til pensionsordninger.

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

Stk. 2. Ophæves arbejdsaftalen af en lønmodtager, fordi overdragelsen medfører væsentlig ændring af arbejdsvilkårene til skade for lønmodtageren, sidestilles ophævelsen med en afskedigelse i retsforholdet mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren.

§ 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 aftalemæssigt fastsatte varsel for opsigelse af lønmodtagerrepræsentanter.

§ 4 a. En erhverver skal inden 5 uger efter det tidspunkt, hvor denne vidste eller burde vide, at de ansatte eller en del af de ansatte på den virksomhed, der overdrages, har været omfattet af en kollektiv overenskomst, dog tidligst 3 uger efter overtagelsen, underrette det pågældende fagforbund, såfremt denne ikke ønsker at tiltræde overenskomsten. I modsat fald anses erhververen for at have tiltrådt overenskomsten.

Stk. 2. Hvis erhververen ikke tiltræder overenskomsten, skal spørgsmål om overtrædelse af de berørte lønmodtageres rettigheder og pligter i henhold til en kollektiv overenskomst, jf. § 2, stk. 1, nr. 1, afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten, såfremt en af parterne begærer det. I så fald er erhververen stillet, som om denne havde tiltrådt den kollektive overenskomst.

Stk. 3. Hvis erhververen ikke tiltræder overenskomsten, og hvis denne i forvejen er omfattet af en overenskomst med et andet fagforbund om det pågældende arbejde, har de berørte lønmodtagere ret til gennem deres forbund at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og ansættelsesvilkår.

§ 5. Den, der overdrager en virksomhed eller en del deraf, skal i rimelig tid inden overtagelsen underrette lønmodtagernes repræsentanter eller, såfremt sådanne ikke er valgt eller udpeget, de berørte lønmodtagere om

- 1) datoen eller den foreslåede dato for overdragelsen,
- 2) årsagen til overdragelsen,
- 3) overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for lønmodtagerne og
- 4) eventuelle foranstaltninger for lønmodtagerne.

Stk. 2. Er erhververen i forvejen virksomhedsindehaver, gælder bestemmelsen i stk. 1 tilsvarende for erhververen i forhold til de på dennes virksomhed berørte lønmodtagere. Underretningen skal dog senest ske, inden lønmodtagernes ansættelsesforhold og arbejdsvilkår berøres direkte af overdragelsen.

§ 6. Den, der overdrager en virksomhed eller en del deraf, og som i forbindelse med overdragelsen overvejer at iværksætte foranstaltninger for lønmodtagerne, skal i rimelig tid inden overtagelsen indlede forhandlinger med lønmodtagernes repræsentanter eller, såfremt sådanne ikke er valgt eller udpeget, de berørte lønmodtagere med henblik på at nå frem til en aftale.

Stk. 2. Er erhververen i forvejen virksomhedsindehaver, gælder bestemmelsen i stk. 1 tilsvarende for erhververen i forhold til de på dennes virksomhed berørte lønmodtagere.

§ 7. Overtrædelse af § 4 a, stk. 3, og §§ 5 og 6 straffes med bøde.



Stk. 2. Er en overtrædelse begået af et aktieselskab, anpartsselskab, andelsselskab eller lignende, kan bødeansvar pålægges selskabet som sådant.

§ 8. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

§ 9. Loven træder i kraft den 1. april 1979 og finder anvendelse, hvor virksomheder eller dele af virksomheder overtages efter den 30. april 1979. § 2, stk. 2, træder dog først i kraft fra et tidspunkt, der fastsættes af beskæftigelsesministeren, og indtil da finder bestemmelsen i § 2, stk. 1, ikke anvendelse på aftaler om lærlingeforhold, uddannelsesaftaler for elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser m.v.

Lov nr. 441 af 7. juni 2001 om ændring af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.