

fattet af tilsynet. Kommunens styrelsesvedtægt og forretningsorden samt kommunens kasseregulativ, som kommunalbestyrelsen skal udstede efter lov om kommunernes styrelse §§ 2, stk. 2 og 4, og § 42, stk. 6, vil således være kommunale forskrifter, hvis overholdelse tilsynet fremover skal påse.

En vis tilbageholdenhed i prøvelsen må dog forventes, hvis sådanne forskrifter hviler på særlige lokale forudsætninger.

Derimod skal statsamtmanden ikke påse overholdelsen af kommunale forskrifter, hvis udstedelse ikke er hjemlet eller foreskrevet i lovgivningen. Hertil hører f.eks. regler for spørgetid ved kommunalbestyrelsesmøder samt retningslinjer for anvendelse af kommunale bygninger og anlæg eller brug af kommunale institutioner, f.eks. for lån af skolernes lokaler og boldbaner og fastsatte åbningstider mv. for kommunens institutioner. Der henvises til betænkning nr. 1395/2000, side 97. Sådanne forskrifter vil fortsat ikke være omfattet af statsamtmandens kompetence, medmindre disse forskrifter er udstedt i medfør af lovgivning, der særligt gælder for offentlige myndigheder. Dette gælder også forskrifter, hvis udstedelse efter kommunalbestyrelsens opfattelse er nødvendig for at gennemføre lovgivning, der særligt gælder for offentlige myndigheder.

I bestemmelsen fastsættes alene, i hvilke tilfælde statsamtmanden skal påse kommunens overholdelse af en udstedt kommunal forskrift. Statsamtmanden vil som hidtil i alle tilfælde kunne påse, om en udstedt kommunal forskrift er i overensstemmelse med lovgivning, der særligt gælder for offentlige myndigheder.

#### *Ad § 48, stk. 2*

Bestemmelsen fastslår i overensstemmelse med gældende praksis, at tilsynet ikke omfatter ansættelsesretlige spørgsmål.

Baggrunden for denne afgrænsning af tilsynets kompetence er, at det ikke er ønskeligt, at der for kommunalt personale åbnes en særlig adgang til klage over arbejdsgiveren, der ikke står åben for personale i staten eller i private erhverv. Uoverensstemmelser om ansættelsesretlige forhold bør fortsat løses ved hjælp af de almindelige arbejdsretlige forhandlingsregler og organer til afgørelse af tvister.

Det følger allerede af tilsynets karakter af at være et legalitetstilsyn, jf. § 48, stk. 1, at kommunernes overholdelse af generelle overenskomster og andre fagretslige regler ikke er omfattet af tilsynets kompetence.

En række love, der har betydning på det ansættelsesretlige område, er love, der både gælder for private og offentlige, herunder kommunale, arbejdsgivere, f.eks. funktionærloven, ferieloven, lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og lov om forbud mod afskedigelse på grund af foreningsforhold. Sådanne love er ikke omfattet af tilsynets kompetence, jf. afgrænsningen i § 48, stk. 1.

§ 48, stk. 2, har således alene selvstændig betydning for afgrænsningen af tilsynets kompetence for så vidt angår – skrevne eller uskrevne – ansættelsesretlige regler, der særligt gælder for offentlige arbejdsgivere. Det drejer sig f.eks. om fortolkningen af kommunernes tjenestemandregulativer og spørgsmål om, hvilken styrke samarbejdsvanskeligheder skal have for, at der er tilstrækkeligt grundlag for afskedigelse af en kommunalt ansat. I overensstemmelse med gældende tilsynspraksis foreslås det, at sådanne regler er undtaget fra tilsynets kompetence. Det gælder, hvad enten de nævnte regler særligt gælder for kommunale arbejdsgivere eller både gælder for kommunale og statslige arbejdsgivere.

Statsamtmanden er efter bestemmelsen ikke afskåret fra i sager, der vedrører uoverensstemmelser mellem en kommune og dens ansatte, at tage stilling til kommunens overholdelse af – skreven eller uskreven – lovgivning, der særligt gælder for offentlige myndigheder, jf. afgrænsningen i § 48, stk. 1, f.eks. offentlighedsloven, forvaltningsloven og almindelige offentligretlige grundsætninger, i det omfang, der ikke er tale om særlige ansættelsesretlige regler. Dette er også i overensstemmelse med gældende tilsynspraksis. F.eks. vil det være omfattet af statsamtmandens kompetence at tage stilling til overholdelsen af grundsætningen om saglighed i forvaltningen, lighedsgrundsætningen og proportionalitetsgrundsætningen. Ikke kun offentligretlige grundsætninger af almen karakter, men også offentligretlige grundsætninger på det ansættelsesmæssige område, der er afledt af de almindelige offentligretlige grundsætninger, er omfattet. F.eks. vil det være omfattet af statsamtmandens kompetence at tage stilling til, om den ulovbestemte udvidede partshøringspligt, der gælder i visse afskedigelsessager, er overholdt, ligesom statsamtmanden vil kunne tage stilling til, om en kommune ulovligt har sat skønnet under regel ved at anvende objektive kriterier, f.eks. anciennitet (SIFU-princippet) i en afskedigelsessag. Statsamtmanden vil endvidere kunne tage stilling til, om en ansættelse er sagligt begrundet ved overholdelsen af princippet om ansættelse af den bedst kvalificerede, ligesom statsamtmanden også vil kunne tage stilling til, om en afskedigelse