

Jeg vil derfor ikke allerede nu lægge mig fast på, hvilken procedure der er den mest hensigtsmæssige.

Spm. nr. S 1521

Til beskæftigelsesministeren (8/1 04) af:

Poul Nødgaard (DF):

»Vil ministeren redegøre for de vigtigste ansættelsesretlige regler, der finder anvendelse for ansatte i amter og kommuner, såfremt der gennemføres større ændringer i ansættelsesvilkår m.v. i forbindelse med kommunesammenlægninger m.v.?«

Begrundelse

Loven om virksomhedsoverdragelse og den praksis, der knytter sig til den, giver ofte anledning til betydelig usikkerhed, og forud for eventuelle strukturændringer i den offentlige sektor, der kan føre til overførsel af såvel administrative som andre opgaver mellem forskellige myndigheder, vil det være naturligt, at regeringen belyser de vigtigste af de ansættelsesretlige regler, der får betydning for medarbejdere i amter og kommuner, såfremt der gennemføres væsentlige ændringer i ansættelsesvilkår, arbejdsopgaver m.v.

Svar (20/1 04)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Der findes ikke særlige ansættelsesretlige regler, der regulerer lønmodtageres retsstilling ved en kommunesammenlægning. Det spørgsmål en kommunesammenlægning naturligt rejser er, i hvilket omfang lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse finder anvendelse.

Formålet med loven er at fastlægge lønmodtagerens rettigheder i tilfælde af, at dennes virksomhed bliver overdraget til en erhverver (ny arbejdsgiver). »Virksomhedsbegrebet« i loven skal fortolkes vidt og omfatter både offentlige og private virksomheder, der udøver en økonomisk

aktivitet uanset om de virker med gevinst for øje.

Overførsel af administrative funktioner mellem offentlige myndigheder, er ikke omfattet af loven. Som eksempel på ikke-administrative funktioner kan nævnes dagrenovation eller hjemmepleje. Det kan dog besluttes, at loven skal finde anvendelse for en gruppe, der ellers ikke er omfattet af loven, jf. fx § 30 i lov om sammenlægning af bornholmske kommuner.

Virksomhedsoverdragelsesloven betyder for det første, at afskedigelse af lønmodtagere på grund af overdragelsen ikke anses for rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, medmindre, der er økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer.

For det andet fastslår loven, at erhververen umiddelbart indtræder i rettigheder og pligter i henhold til 1) kollektive overenskomster eller aftaler, 2) bestemmelser om løn- og arbejdsforhold fastsat eller godkendt af en offentlig myndighed og 3) individuelle aftaler. Overenskomstansatte medarbejdere vil således kunne opretholde deres ansættelsesvilkår frem til overenskomstens udløb. Derudover vil erhververen automatisk blive egentlig overenskomstpart, hvis han ikke senest 3 uger efter overdragelsen har fundet sted meddeler, at han ikke ønsker at indtræde i overenskomstforholdet. Ikke-overenskomstansattes ansættelsesvilkår kan ændres med deres individuelt bestemte varsler.

For det tredje indeholder loven en række informationsforpligtelser.

Afslutningsvis skal bemærkes, at afhængig af hvordan sammenlægningen sker, vil en del evt. alle lønmodtagere skulle have ændret deres ansættelsesbevis/ansættelseskontrakt, jf. ansættelsesbevisloven.

Spm. nr. S 1626

Til justitsministeren (14/1 04) af:

Poul Nødgaard (DF):

»Vil ministeren tage initiativ til at iværksætte en undersøgelse og efterfølgende udbedring af de fejl, som hyppigt opstår på alarmcentraler, når ambulancer skal rykke ud, og som kan risikere at koste menneskeliv?«