

Tid Den 13. marts 2006

Sted KL

Emne Tilpasningsforhandlinger – amter til kommuner

Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Sundhedskartellet (SHK) og for KL

---

**Fælleserklæring om tilpasningsforhandlinger om vilkår for ansatte i amterne, der overgår til kommunal ansættelse i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007.**

**1. Indledning**

Lovgrundlaget for gennemførelse af opgave- og strukturreformen regulerer medarbejdernes vilkår ved overførsler fra amter til kommuner den 1. januar 2007.

KL har tilkendegivet, at KL på vegne af kommunerne som udgangspunkt vil frasige sig amternes overenskomster i medfør af virksomhedsoverdragelseslovens § 4a.

De ansatte har i medfør af virksomhedsoverdragelsesloven i perioden fra den 1. januar 2007 og frem til den 1. april 2008 individuelle rettigheder i medfør af de amtslige overenskomster. Tjenestemændenes retsstilling ved overgang til kommunal ansættelse er reguleret i procedureloven.

KL, KTO og SHK er enige om snarest muligt at indgå en aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i amterne, der overgår til ansættelse i kommunerne i forbindelse med opgave- og strukturreformen.

Det er parternes forventning, at der i aftalen fastsættes bestemmelser om de under pkt. 3, 4 og 6 behandlede emner og principper for de under pkt. 5 behandlede emner. Aftalen har virkning fra 1. januar 2007 og gælder i perioden indtil 31. marts 2008, på hvilket tidspunkt den bortfalder uden opsigelse, dog bortset fra løngarantien. Ikke-tjenestemænd er herefter fuldt ud omfattet af kommunale overenskomster, dog bortset fra evt. særlige aftaler, jf. pkt. 5 E.

Formålet med denne fælleserklæring er, på baggrund af ovenstående, at igangsætte tilpasningsforhandlinger mellem KL og organisationerne, og at skabe en ramme for disse tilpasningsforhandlinger.

## **2. Parternes forhandlingsudgangspunkt**

KL, KTO og SHK er enige om, at forhandlingsudgangspunktet er, at de ansatte allerede i forbindelse med overgangen til kommunal ansættelse pr. 1. januar 2007 overgår til kommunale overenskomster og aftaler, jf. nærmere nedenfor.

## **3. Generelle forhold**

Parterne konstaterer, at der i relation til de generelle aftaler og tjenstemandsretslige regler ikke er behov for tilpasningsforhandlinger.

Parternes fælles forudsætning er således:

- Der er retsenhed mellem det amtskommunale tjenstemands- og pensionsregulativ og det kommunale tjenstemands- og pensionsregulativ. Som følge heraf omfattes de overførte tjenstemænd af det kommunale tjenstemands- og pensionsregulativ fra overgangstidspunktet.
- De generelle aftaler på det amtskommunale område er fælles eller enslydende med de generelle aftaler på det kommunale område. Som følge heraf omfattes både tjenstemænd og ikke-tjenstemænd af KL's generelle aftaler fra overgangstidspunktet.
- Der vil 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.
- Løngarantien, jf. KTO-forligets punkt 4.2 om tryghed for medarbejdere omfattet af kommunalreformen og SHK's forlig, del 2, pkt. 2.1, finder anvendelse.

Der er mellem KL, KTO og SHK enighed om, at det ved konstateringen af retsenhed i forhold til de generelle aftaler, jf. ovenfor, samt ved fastlæggelsen af særvilkår i den aftale der indgås mellem KL og den forhandlingsberettigede organisation, jf. nedenfor pkt. 5, er hensigten at medtage alle individuelle rettigheder i de amtslige overenskomster og aftaler, der er bedre end de kommunale vilkår. Aftalerne udelukker imidlertid ikke, at der kan være flere individuelle rettigheder. Der er enighed mellem parterne om, at eventuelle spørgsmål om eksistensen af flere individuelle rettigheder kan drøftes mellem de relevante aftalparter. Aftalerne vil ikke være til hinder for, at en ansat eller vedkommende organisation på den ansattes vegne kan indbringe eventuelle sager om eksistensen af individuelle rettigheder for domstolene.

## **4. Tilrettelæggelse af organisationernes tilpasningsforhandlinger**

Parterne er enige om at opfordre til, at der mellem de berørte organisationer og KL indledes tilpasningsforhandlinger.

Tilpasningsforhandlingerne tilrettelægges således:

- Forhandlings- og aftaleretten udøves af de parter, der har forhandlings- og aftaleretten på det kommunale område
- Den afgivende organisation (den forhandlingsberettigede organisation på det amtslige område) kan deltage i forhandlinger
- KL indkalder alle relevante kommunale organisationer til det første møde inden den 1. maj 2006.
- Det tilstræbes, at tilpasningsforhandlingerne på de enkelte overenskomst-/specielle tjenestemandsområder er afsluttet inden sommerferien 2006.
- KL vil udarbejde en skabelon for aftaler om særvilkår på overenskomst- og aftaleområdet, jf. punkt 5.

### **5. Principper for organisationernes tilpasningsforhandlinger**

KL, KTO og SHK er enige om nedenstående principper for organisationernes tilpasningsforhandlinger. Principperne udmøntes i en aftale mellem KL og den forhandlingsberettigede organisation på det kommunale område.

Udgangspunktet for tilpasningsforhandlingerne er, at der eksisterer en overenskomst/aftale på det kommunale område, der dækker det pågældende område – evt. ved hjælp af en ændring af dækningsområdet for den kommunale overenskomst/aftale.

KL, KTO og SHK er endvidere enige om, at parterne på det enkelte tjenestemand- eller overenskomstområde kan drøfte og fravige principperne i særlige tilfælde, hvis der konkret opstår problemer med at anvende principperne i organisationernes tilpasningsforhandlinger. Det kan fx være tilfældet med kombinationen af amtslig løn og kommunale arbejdstidsregler.

#### *A. Hvem er omfattet?*

Principperne gælder for tjenestemænd, ikke-tjenestemænd, reglementsansatte og tjenestemænd i den lukkede gruppe i amterne, som i henhold til lovgivningen vedrørende opgave- og strukturreformen, overgår til ansættelse i kommunerne.

Opmærksomheden henledes på, at der endnu er en række uafklarede problemstillinger i forhold til ansatte ved de under pkt. 7 oplistede områder.

#### *B. Løn og pension*

Aflønning af tjenestemænd og ikke-tjenestemænd, herunder indbetaling af pensionsbidrag sker efter regler svarende til de amtslige overenskomster/tjenestemandsaftaler, der var gældende på overgangstidspunktet den 1. januar 2007. De ansatte omfattes af ændringer af lønnen, herunder pensionsbidrag, der er aftalt før den 1. januar 2007.

Der kan ydes lønforbedringer efter bestemmelserne om lokal løndannelse i den enkelte kommunale tjenstemandsaftale henholdsvis den enkelte kommunale overenskomst.

Pensionsbidrag indbetales til den pensionsordning, som bidragene er blevet indbetalt til efter de amtslige bestemmelser.

#### *C. Andre ansættelsesvilkår*

De ansatte omfattes tillige af evt. bedre individuelle vilkår i henhold til den amtslige overenskomst/tjenstemandsaftale, fx arbejdstidsregler. Sådanne særvilkår aftales på de enkelte tjenstemands- eller overenskomst-områder.

#### *D. Overgang til fuldt ud at være omfattet af de kommunale tjenstemandsaftaler eller overenskomster før 1. april 2008.*

Der aftales mellem KL, KTO og Sundhedskartellet et princip for ansattes ret til at vælge overgang til at være fuldt ud omfattet af de kommunale tjenstemandsaftaler eller overenskomster, herunder at særvilkår kan bevares ved ansøgt stillingsskift. Pensionsindbetaling i disse situationer aftales i forbindelse med organisationernes tilpasningsforhandlinger.

#### *E. Forhold efter 1. april 2008*

Parterne i organisationernes tilpasningsforhandlinger kan indgå aftale om evt. særlige forhold vedr. pensionsindbetalinger, dispensation fra uddannelseskraav mv.

### **6. Lokale særvilkår i henhold til lokale aftaler/forhåndsaf- taler/kutymer.**

I perioden indtil den 1. april 2008 kan den ansatte være omfattet af særvilkår på grundlag af lokale kutymer eller lokale aftaler, som var gældende under amtslig ansættelse.

Særvilkår kan fx udspringe af forhåndsaf-  
taler, der er indgået før overgangstidspunktet, men hvor den ansatte først opfylder kriterierne efter dette. Som eksempel kan nævnes forhåndsaf-  
taler, der fastlægger, at et til-  
læg ydes, når den ansatte har gennemført en bestemt uddannelse.

Et andet eksempel kan være aftaler/kutymer/retningslinier om decentralt aftalte arbejdstidsregler, ret til frihed på bestemte hellig- eller mærkedage og jubilæumsgratialeer.

Sådanne særvilkår kan kun opsiges i det omfang de pågældende kutymer eller lokale aftaler m.m. kunne opsiges før overgangen til kommunen.

Parterne henleder i den forbindelse opmærksomheden på den fælles Vejledning om håndtering af forhåndsaf-  
taler om løn i forbindelse med kom-  
munalreformen, udarbejdet af KL, Amtsrådsforeningen, H:S og KTO.

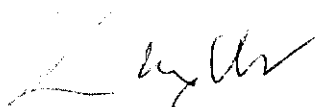
## 7. Andre emner

Parterne er enige om i de videre drøftelser om indgåelse af en aftale at søge en afklaring på evt. problemer i forbindelse med overgang til kommuner. Følgende emner vil blandt andet blive drøftet:

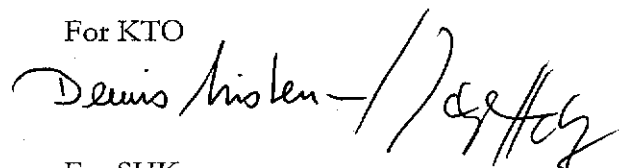
- H:S
- Ansatte på individuel kontrakt
- Reglementsansatte
- Ansatte ved selvejende amtslige institutioner
- HUR
- Bornholms Regionskommunes overgang til alene at være medlem af KL
- Trafikselskaberne
- Privatbanerne,
- Udmøntningsgarantien
- Gennemsnitsløngarantien
- Hvordan aftalen udmøntes for ansatte omfattet af Protokollat om vilkår for overførsel til ansættelse under sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg mv.

Den 20 marts 2006

For KL



For KTO



For SHK

