

forhandling skal tages stilling til den samlede fordeling af aktiver og passiver, rettigheder og pligter samt ansatte, hvilket indebærer, at den konkrete fordeling af aktiver og passiver, rettigheder og pligter samt ansatte i vidt omfang vil ske skønsmæssigt, og uden at det ud fra en retlig betragtning kan fastlægges, at den konkrete fordeling, der sker ved en aftaleindgåelse, vedtagelse af mæglingsforslag eller delingsrådets beslutning, er den eneste mulige fordeling, der kan ske i overensstemmelse med lovens regler.

Forvaltningslovens regler om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse er derfor ikke egnede til denne proces. Hensynet til myndighedernes interesse i at være bekendt med dokumenterne i sagen og kunne fremsætte udtalelse herom er tilgodeset med lovforslagets særlige procedureregler, der baserer sig på forhandlinger mellem de pågældende myndigheder. I tilfælde hvor delingsrådet træffer beslutning, sker det endvidere efter drøftelse med myndighederne.

Bestemmelsen i § 15 indebærer ikke, at de ansatte, som vil blive overført efter § 4, ikke vil blive inddraget i processen. Om inddragelsen af de ansatte henvises til punkt 6 i de almindelige bemærkninger og til bestemmelsen i § 16.

Hensynet til de ansatte, der overføres efter loven, vil således blive tilgodeset på anden måde end ved forvaltningslovens regler. Det bemærkes, at forvaltningslovens bestemmelser heller ikke i forhold til de ansatte er egnede i forbindelse med gennemførelsen af kommunalreformen, idet den endelige stillingtagen til fordelingen af aktiver og passiver, rettigheder og pligter samt ansatte som nævnt i vidt omfang vil ske skønsmæssigt, og uden at det kan fastlægges, at fordelingen er den eneste mulige fordeling, der kan ske efter lovens regler.

Til § 16

Til stk. 1

Det fastsættes med bestemmelsen, at den myndighed, hvorfra der overføres opgaver, for så vidt angår overførslen af ansatte skal orientere repræsentanter for de ansatte om aftaleudkastet, jf. § 8, stk. 1, forud for forelæggelsen efter § 9, stk. 1.

Bestemmelsen indebærer en pligt for myndigheden til at orientere repræsentanter for de ansatte om aftaleudkastet efter § 8, stk. 1. Orienteringen sker med henblik på at sikre de ansattes repræsentanter det bedste mulige grundlag for at fremkomme med synspunkter og ønsker med hensyn til den del af aftaleudkastet, der vedrører overførslen af de ansatte, herunder spørgsmålet om antallet af ansatte der overføres, hvilke ansatte der efter myndighedens udkast skal overføres, og

hvorledes de ansatte skal fordeles mellem de modtagende myndigheder.

Det forudsættes således, at de ansatte og deres repræsentanter på passende tidspunkter, herunder forinden aftaleudkastet er udarbejdet, orienteres om den procedure, der skal fastlægge fordelingen, og at de ansatte og de ansattes repræsentanter har mulighed for at fremsætte forslag og ønsker, herunder til fordelingen af ansatte, som kan indgå i forbindelse med myndighedens udarbejdelse af aftaleudkastet, jf. bemærkningerne til stk. 4. Bestemmelsen begrænser således ikke de enkelte ansattes adgang til at fremsætte ønsker til fordelingen.

Orienteringen forudsættes at ske i overensstemmelse med de aftaler, der gælder for den pågældende myndigheds inddragelse af de ansattes repræsentanter. Orienteringen vil således kunne ske i MED-udvalg, samarbejdsudvalg m.v.

Bestemmelsen indebærer, at kravet om fortrolighed om aftaleudkastet, jf. § 8, stk. 3, ikke gælder i forhold til de ansattes repræsentanter. Kravet gælder derimod i forhold til de enkelte ansatte. Om baggrunden herfor henvises til bemærkningerne til § 8, stk. 3. De ansattes repræsentanter har således, herunder i forhold til de ansatte, tavshedspligt med hensyn til de oplysninger, som fremgår af aftaleudkastet, jf. stk. 6.

Orienteringen skal ske på et passende tidspunkt, inden aftaleudkastet skal forelægges efter § 9, stk. 1, således at de synspunkter, som de ansattes repræsentanter fremsætter til aftaleudkastet, kan indgå i myndighedens overvejelser om, hvorvidt der skal ske tilpasninger af aftaleudkastet, forinden forelæggelsen skal ske.

Bestemmelsen er – sammen med bestemmelserne i stk. 2-5 – et supplement til myndighedens pligt til efter virksomhedsoverdragelseslovens § 5 i rimelig tid inden overtagelsen at underrette lønmodtagernes repræsentanter m.v. om datoen for overdragelsen, årsagen til overdragelsen, overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for lønmodtagerne samt eventuelle foranstaltninger for lønmodtagerne, der ikke er en følge af den almindelige ledelsesret. Bestemmelsen er endvidere et supplement til virksomhedsoverdragelseslovens § 6, hvorefter myndigheden i rimelig tid inden overtagelsen skal indlede forhandlinger med lønmodtagernes repræsentanter m.v., hvis myndigheden overvejer at iværksætte foranstaltninger for lønmodtagerne i forbindelse med overdragelsen. Bestemmelsen vil endvidere supplere de aftaler, der gælder for den pågældende myndigheds inddragelse af de ansattes repræsentanter.