

te, der overføres efter § 4, herom og om, til hvilken myndighed overførslen skal ske.

Bestemmelsen indebærer, at den afgivende myndighed skriftligt skal orientere de ansatte, der skal overføres til andre myndigheder, herom. Orienteringen skal ske hurtigst muligt efter aftaleindgåelsen, vedtagelsen af mæglingsforslaget eller delingsrådets beslutning.

Der stilles efter bestemmelsen krav om, at den afgivende myndighed orienterer de ansatte om, at der er indgået en aftale, vedtaget et mæglingsforslag eller at delingsrådet har truffet en beslutning om fordelingen. Det kræves således ikke efter bestemmelsen, at myndigheden skal orientere den ansatte om det fulde indhold af aftalen m.v.

Der stilles endvidere efter bestemmelsen krav om, at den afgivende myndighed orienterer den enkelte ansatte om, til hvilken myndighed den pågældende skal overføres. Orienteringspligten omfatter orientering om, til hvilken myndighed den pågældende overføres, men ikke orientering om indplaceringen hos den nye myndighed, jf. herom nedenfor.

Bestemmelsen stiller ikke krav til, hvilke eventuelle yderligere oplysninger den skriftlige orientering kan indeholde.

Det forudsættes, at den afgivende myndighed og den eller de myndigheder, hvis ansatte berøres af overførslerne, samarbejder med henblik på at sikre de bedst mulige rammer for at kunne give information til de ansatte og deres repræsentanter og at kunne formidle deres synspunkter og ønsker, herunder med hensyn til det nye arbejdssted og arbejdsfunktion, jf. også bemærkningerne til stk. 4. I de tilfælde, hvor overførslen sker til en myndighed, der oprettes den 1. januar 2007, forudsættes det endvidere, at myndighederne samarbejder med hensyn til videregivelsen af de ansattes synspunkter og ønsker med det organ, der forbereder oprettelsen af den pågældende myndighed eller, hvis et sådant ikke er oprettet, med den myndighed, der har ansvaret for oprettelsen af vedkommende myndighed.

Det forudsættes, at den myndighed, hvortil overførslen af den ansatte skal ske, så hurtigt som muligt giver den ansatte meddelelse om den pågældendes nye arbejdssted og arbejdsfunktion hos myndigheden. Skal overførslen ske til en myndighed, der oprettes den 1. januar 2007, forudsættes det, at det organ, der forbereder oprettelsen af myndigheden eller, hvis et sådant organ ikke er oprettet, at den myndighed, der har ansvaret for oprettelsen af vedkommende myndighed, så hurtigt som muligt giver den ansatte meddelelse om den pågældendes nye arbejdssted og så vidt mu-

ligt også om arbejdsfunktionen hos den nye ansættelsesmyndighed.

Det forudsættes, at der med fastlæggelsen af indplaceringen hos den modtagende myndighed så vidt muligt tages hensyn til den enkelte ansattes behov og ønsker såvel med hensyn til arbejdssted som med hensyn til opgaver.

Orienteringen af den ansatte vil i givet fald kunne ske samtidig med en varsling over for medarbejderen af væsentligt ændrede løn- og ansættelsesvilkår. Virksomhedsoverdragelseslovens regler indebærer, at arbejdsgiverskiftet i forbindelse med overførslen til en ny ansættelsesmyndighed som led i kommunalreformen ikke i sig selv er en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet, der kan begrunde en ophævelse af arbejdsaftalen fra den ansattes side, men er en ændring, den ansatte er forpligtet til at tåle, forudsat at der ikke sker andre væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet. Hvis der sker andre væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet, er den myndighed, hvorfra den ansatte overføres, forpligtet til at varsle dette over for den pågældende. Varslingen indebærer efter almindelige ansættelsesretlige regler, at det hidtidige ansættelsesforhold bringes til ophør med det individuelle opsigelsesvarsel samtidig med, at der tilbydes genansættelse på nye vilkår. Den ansatte må herefter tage stilling til, om vedkommende vil påtage sig stillingen på de nye vilkår eller betragte sig som opsagt. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 6.

Bestemmelsen er et supplement til myndighedernes underretnings- og forhandlingspligt efter virksomhedsoverdragelseslovens § 5 og § 6, jf. bemærkningerne til stk. 1. Bestemmelsen vil endvidere supplere de aftaler, der gælder for den pågældende myndigheds inddragelse af de ansattes repræsentanter.

Til stk. 6

Med bestemmelsen fastsættes det, at repræsentanterne for de ansatte har tavshedspligt vedrørende den orientering, der er givet i medfør af stk. 1 og 2.

Baggrunden for bestemmelsen er, at aftaleudkast og mæglingsforslag er fortrolige, jf. § 8, stk. 3, og § 12, stk. 4.

Repræsentanterne for de ansatte har således tavshedspligt med hensyn til de oplysninger om aftaleudkast og mæglingsforslag, som er fortrolige efter § 8, stk. 3, og § 12, stk. 4. Repræsentanterne vil således ikke kunne videregive oplysninger herom til myndighedens ansatte eller andre.

Repræsentanter vil imidlertid med respekt af tavshedspligtbestemmelsen kunne drøfte delingsprocedu-