

ver herunder omfattet af virksomhedsoverdragelseslovens regler om videreførelse af de ansattes ansættelsesvilkår. Den nye ansættelsesmyndighed indtræder således umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der består på overdragelsestidspunktet i henhold til kollektiv overenskomst og aftale, bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, og individuel aftale om løn- og arbejdsforhold, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 2. De pågældende ansatte bliver endvidere omfattet af virksomhedsoverdragelseslovens særlige bevisbyreregler, der beskytter de ansatte mod usaglige afskedigelser som følge af kommunalreformen, jf. nærmere virksomhedsoverdragelseslovens § 3.

Bestemmelsen indebærer, at de ansatte som udgangspunkt er forpligtet til efter kommunalreformen at opfylde arbejdsarbejdsaftalen ved ansættelse hos den nye ansættelsesmyndighed. Virksomhedsoverdragelseslovens regler indebærer således, at arbejdsgiverskiftet i forbindelse med overførslen af en ansat 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 få, forudsat at der ikke sker andre væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet. En ansat vil dog altid kunne opsige ansættelsesforholdet med sædvanligt varsel, såfremt denne ikke måtte ønske at blive overført til en ny ansættelsesmyndighed. Ophæves arbejdsaftalen af en lønmodtager, fordi overdragelsen medfører væsentlig ændring af arbejdsvilkårene til skade for lønmodtageren, sidestilles ophævelsen med en afskedigelse i retsforholdet mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 3, stk. 2.

Efter en samlet afvejning af de rettigheder og pligter, som følger af virksomhedsoverdragelsesloven, vurderes forslaget at medføre en forbedret retsstilling for de overenskomstsansatte m.v., som efter de gældende regler ikke er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven.

Til § 39

Det fastsættes i bestemmelsen, at §§ 37 og 38 tillige finder anvendelse for ansatte i de kommunale fællesskaber, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, der alene har deltagelse af kommunalbestyrelserne i de kommuner, der indgår i en sammenlægning, og som derfor i medfør af lovforslagets § 19, nr. 8, vil blive ophævet.

Bestemmelsen betyder, at tjenestemænd, der er ansat i de nævnte kommunale fællesskaber, overgår til

ansættelse under den nye kommune på vilkår, der i øvrigt svarer til de hidtidige vilkår. Den betyder tillige, at alle ansatte i de nævnte kommunale fællesskaber, der er ansat i henhold til overenskomst, bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, eller individuel aftale, overføres til ansættelse i den nye kommune, idet de uanset karakteren af deres arbejdsopgaver er omfattet af reglerne i lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til lovforslagets §§ 37 og 38.

Til § 40

Interne arbejdsdokumenter, der alene eller næsten udelukkende indeholder eller i øvrigt afspejler en forvaltningsmyndigheds interne overvejelser, er efter offentlighedsloven og forvaltningsloven som udgangspunkt ikke omfattet af retten til aktindsigt. Interne arbejdsdokumenter vil dog i vidt omfang miste deres interne karakter, hvis det interne dokument sendes til en anden myndighed eller på anden måde udleveres til udenforstående.

Af hensyn til en smidig forberedelse af sammenlægningen foreslås det, at dokumenter, der i forbindelse med sammenlægningsudvalgets forberedelse af en sammenlægning modtages af sammenlægningsudvalget fra de kommuner, der indgår i sammenlægningen, jf. lovforslagets § 15, eller fra kommunale fællesskaber, der ophæves som følge af sammenlægningen, enten fordi de alene som deltagere har kommuner, der indgår i sammenlægningen, jf. lovforslagets § 19, nr. 8, eller fordi det i øvrigt skønnes hensigtsmæssigt, jf. lovforslagets § 19, nr. 9, ikke mister deres interne karakter.

Bestemmelsen indebærer således en fravigelse af forvaltningslovens og offentlighedslovens regler om aktindsigt, jf. forvaltningslovens § 12, stk. 1, og offentlighedslovens § 7, og en tilsvarende begrænsning i retten til aktindsigt efter persondataloven, jf. persondatalovens § 32, stk. 2.

Bestemmelsens 2. pkt. indebærer, at det anførte uanset bestemmelsen i § 2, stk. 2, 1. pkt., i lov om aktindsigt i miljøoplysninger også gælder for interne miljøoplysninger, der er omfattet af denne lov. Ved interne miljøoplysninger forstås miljøoplysninger i et dokument, der efter offentlighedslovens § 7 er internt. Miljøoplysninger skal forstås i overensstemmelse med § 3 i lov om aktindsigt i miljøoplysninger, hvoraf det bl.a. fremgår, at dette omfatter miljøoplysninger, som foreligger i en hvilken som helst form.