

stemmelsen, at kommunerne og Skatteministeriet skal drøfte med de ansattes repræsentanter, på hvilke måder de ansatte mest hensigtsmæssigt kan holdes orienteret under forløbet. Orienteringen af de ansatte forudsættes at ske i overensstemmelse med de aftaler, der gælder for den pågældende myndigheds information af de ansatte.

Det forudsættes, at kommunen 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.

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

Efter stk. 4 fastsættes, at den kommune, hvorfra der overføres ansatte, så hurtigt som muligt skriftligt skal orientere de ansatte, der overføres efter § 67, om aftaleindgåelse efter § 70 og nævnbeslutning efter § 71 om overførslen til Skatteministeriet.

Bestemmelsen indebærer, at den afgivende myndighed skriftligt skal orientere de ansatte, der skal overføres til Skatteministeriet, herom. Orienteringen skal ske hurtigst muligt efter aftaleindgåelsen eller nævnbeslutningen.

Der stilles efter bestemmelsen alene krav om, at den afgivende myndighed orienterer de ansatte om aftaleindgåelsen m.v., og om, at den pågældende ansatte skal overføres til Skatteministeriet. Orienteringspligten omfatter orientering om selve overførslen, 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 kommunerne og Skatteministeriet samarbejder med henblik på at sikre de bedst mulige rammer for at kunne give information til de ansatte og deres repræsentanter og for at kunne formidle deres synspunkter og ønsker, herunder med hensyn til det nye arbejdssted og arbejdsfunktion, jf. også bemærkningerne til stk. 3.

Det forudsættes endvidere, 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.

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. Afdækning heraf forventes at kunne ske ved gennemførelse af en egentlig ønskerunde. Hovedparten af medarbejderne vil dog ikke skulle skifte arbejdssted eller arbejdsopgaver fra den 1. oktober 2005, da den endelige implementering forventes at ske over en længere periode.

Med hensyn til de medarbejdere, der fysisk skal skifte arbejdssted den 1. oktober 2005, vil der så vidt muligt blive taget hensyn til det primære ønske om tilknytning til et givet skattecenter.

Det er hensigten, at alle ansatte i den nye told- og skatteforvaltning vil få mulighed for at fremsætte ønsker med hensyn til arbejdssted og -opgaver efter den 1. oktober 2005, og at der så vidt muligt vil blive taget hensyn til disse ønsker.

Orienteringen af den ansatte vil eventuelt 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.

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