

Flytning af statslige arbejdspladser

Gå hjemmøde 20. oktober 2015

ved advokat Karen-Margrethe Schebye

Flytning af statslige arbejdspladser

Ikke ressortomlægning, ikke virksomhedsoverdragelse

Tjenestemænd – Hvad har vi af erfaringer fra tidligere?

Overenskomstansatte – Hvad bestemmer ansættelsesstedet? Er ”ansættelsesområdet” en organisatorisk eller geografisk afgrænsning?

Hvornår foreligger der en væsentlig stillingsændring, når arbejdspladsen ændrer geografisk placering?

Varsling af ændring – Kan der opstå forskelligt varsel for forskellige personer?

Arbejdsgiverens ledelsesret – Kan man imødegå påstand om at man har pligt til uvarslet at flytte med, hvis der er usikkerhed om påstand herom?

Afsluttende bemærkninger – andre problemer:

1. Dele af en styrelse flytter – hvordan sker udvælgelse af dem der skal flytte?
2. Stillingssikkerhed – er aftaler om uopsigelighed ”sikre”?
3. Retsstillingen for TR/Arbejds miljørepræsentanter

Flytning af statslige arbejdspladser

1. Væsentligt at notere, at der ikke i udgangspunktet er tale om en ressortomlægning, men om flytning af den geografiske placering af arbejdspladsen.

Ej anvende TJML § 12, stk. 3 eller Tjm.rettens dom af 19. januar 2004.

2. Ikke ændring af arbejdsgivers identitet.

Ej anvende Virksomhedsoverdragelsesloven cfr. Strukturreformen 2007.

Flytning af statslige arbejdspladser

Tjenestemænd har pligt til at acceptere ændringer i tjeneste-stedets placering og til at flytte med stillingen, hvis der ikke ved flytningen sker ændringer stillingsindholdet, så denne ændrer karakter og denne ikke længere kan anses for passende for ham

U 2011.551/2 H:

"Cs ansættelsesområde som konsulent var ifølge hendes ansættelsesbrev "Skatteministeriet med tilhørende institutioner, jf. i øvrigt tjenestemandslovens bestemmelser". Med denne afgrænsning af ansættelsesområdet måtte hun forudse, at hun som udgangspunkt skulle tåle forflyttelse til andre dele af landet og herunder til det ny betalingscenter i Ringkøbing.

På denne baggrund, og da C efter det oplyste ved overflytning til betalingscentret ville bevare sin hidtidige løn og sin titel af konsulent og skulle beskæftige sig med opgaver, hvis varetagelse forudsatte en faglig kompetence svarende til hendes, findes ændringen i hendes stilling ikke at gå ud over, hvad hun måtte tåle. Hendes uddannelse til foged og hendes personlige forhold kan ikke føre til, at en stilling i betalingscentret i Ringkøbing ikke kunne anses for passende.

Højesteret tiltræder herefter, at C ikke har krav på rådighedsløn i 3 år fra fratrædelsen den 1. september 2007 og efterfølgende aktuel egenpension, ligesom hun heller ikke har krav på aktuel egenpension fra den 1. september 2007."

Flytning af statslige arbejdspladser

U2005.2796 H:

”Sagsøgerens hidtidige arbejdsopgaver i Glamsbjerg Kommunes skatteforvaltning udføres nu i den fælles skatteadministration, og Glamsbjerg Kommune er fortsat forpligtet til at sørge for, at kommunens ligning foretages i henhold til ligningsplanen. Herefter, og da udgifterne vedrørende sagsøgerens stilling fremgår af Glamsbjerg kommunens lønbudget, finder landsretten ikke, at sagsøgerens stilling i Glamsbjerg Kommunes Skatteforvaltning kan anses for nedlagt.

De med virkning fra 1. juli 2001 foretagne ændringer i sagsøgerens ansættelsesforhold, herunder at sagsøgeren som en følge af skattesamarbejdet er blevet pålagt at arbejde i den fælles skatteadministration i Faaborg Kommune, der ligger 26 km fra hans hjem og hidtidige arbejdssted, findes ikke at gå ud over det, sagsøgeren som tjenestemand er pligtig at tåle, hvorfor der ikke er tale om en forflyttelse.”

Flytning af statslige arbejdspladser

Da det er flytning af arbejdspladser, som skal foretages, er udgangspunktet, at stillingen ikke forandres. Man skal lave det samme efter som før flytningen

Kun hvis flytningen medfører, at stillingen forandres, så tjenestens karakter ændres, og stillingen ikke længere kan anses for passende, kan tjenestemanden afvise stillingen med henvisning til tjenestemandslovens § 12

Flytning af statslige arbejdspladser

Flyttegodtgørelse:

- **Befordringsudgifter** ifm. flytningen (også til besigtigelsesrejse inden flytningen)
- **Godtgørelse af flytteudgifter** (flytning skal være forårsaget af forflyttelsen, og flytningen skal bringe medarbejderens bopæl væsentligt tættere på den nye bopæl)
- **Supplerende flyttegodtgørelse** (engangsbeløb: 29.390 for gifte 17.280 for enlige - 2006-satser)
- **Huslejetab** (også renteudgifter ved ejerboliger og boligafgift i andelsbolig, som ikke har kunne sælges - godtg. kan betales i boligens opsigelsesperiode og ved ejer-andelsbolig normalt max 6 mdr.)

Flytning af statslige arbejdspladser

Flyttegodtgørelse:

- **Godtgørelse af udgifter ved dobbelt husførelse**

Skal være forårsaget af forflyttelsen. Der har ikke kunne skaffes en passende bolig ved det nye tjenestested. Opretholdelse af husførelse på det tidligere tjenestested, dvs. ægtefælle og/eller hjemmeboende børn skal bo i boligen. Medarbejderen skal have til hensigt at skifte bolig

Godtgørelse af dokumenterende udgifter til overnatning og fortæring og alene for den forflyttede (ikke for familien). Beløbet må ikke overstige de godtgørelsesbeløb, der udbetales hhv. for dag- og natudgifter under udstationering

Normalt godtgørelse i max. 12 mdr.

Flytning af statslige arbejdspladser

Flyttegodtgørelse:

- Godtgørelse af udgifter ved dobbelt husførelse (fortsat)

Omfatter ikke enlige. De kan i stedet - hvis de ikke har kunnet sælge boligen - få godtgjort dokumenterede udgifter til overnatning inden for den ramme, der er fastsat til udstationering

Besøgsrejser: Medarbejderen kan få godtgjort udgifter til hjemrejse en gang ugentligt. Billigste off. transportmiddel eller laveste km-takst. Familien kan også besøge ved tjenestestedet. Dog dækkes kun udgift svarende til medarbejderens udgift hjem

Flytning af statslige arbejdspladser

Flyttegodtgørelse:

- Godtgørelse for befordring mellem hjem og nyt arbejdssted

(I stedet for godtg. for dobb. husførelse - udgifter til offentlig befordring eller godtgørelse for kørsel efter laveste sats)

Normalt godtgørelse i max. 12 mdr. og maksimalt et beløb som godtgørelse for dobbelt husførelse og højst med det beløb, som transportudgifter er forøget med efter forflyttelsen

Flytning af statslige arbejdspladser

Flyttegodtgørelse:

- **Opmagasiner** af bohave (i stedet for godtgørelse af huslejetab eller for dobbelt husførelse - indtil medarbejderen har skaffet sig anden passende bolig, normalt højst 12 mdr.)
- **Godtgørelse for handelsomkostninger** (adv./ejd.mæglersalær, stempelafgift, energimærkning mm. ifm. køb og/eller salg af fastejendom op til et beløb på kr. 55.000). Også ved køb/salg af andelsbolig. Yderligere godtgørelse på højst kr. 32.500 (dog ikke ud over dokumenterede samlede udgifter)

Flytning af statslige arbejdspladser

Hvad er ”ansættelsesområde”?

PAV:

”Ansættelsesområdet for overenskomstansatte fastlægges normalt af ansættelsesmyndigheden, idet overenskomsterne sædvanligvis ikke indeholder bestemmelser herom.

Ansættelsesområdet fastsættes ved ansættelsesaftalens indgåelse. En senere ændring af ansættelsesområdet kræver som udgangspunkt ikke, at ændringen varsles. Hvis der efterfølgende - med afsæt i det ændrede ansættelsesområde - gennemføres konkrete ændringer i den ansattes arbejdssted, arbejdsindhold mv., vil disse derimod skulle vurderes konkret med henblik på en afgørelse af, om ændringerne er så indgribende, at de kan sidestilles med afsked.”

Flytning af statslige arbejdspladser

Ansættelsesområde er således en organisatorisk afgrænsning og ikke en geografisk afgrænsning.

Hvilken betydning har ”ansættelsesområde” så i udflytningsprocessen?

- Forventningsafstemning ?

Flytning af statslige arbejdspladser

Hvor udtrykkelig skal en forudsætning være for at binde modparten i en aftale?

Generelt krav til forudsætning for at denne betyder noget for aftalen - altså hvad skal til, for at risikoen for bristede forudsætninger ligger hos modparten:

1. Væsentlig
2. Kendelig
3. Relevant

Flytning af statslige arbejdspladser

Domme :

U 1993.563 H Arbejdstidsplacering ”indtil videre” - omlægning af arbejdstid udgjorde ikke en upåregnelig og væsentlig ændring

U 1997.278 H Lang tids fast praksis ikke afgørende i forhold til overenskomstens muligheder for ændring af arbejdstid, når varslet behørigt og omlægning var ”sædvanlig” og sæsonbestemt

VLD 2/6 1998 (B-2566-95) Ændring af retningslinjer for undervisning medførte ændret timetal på en type undervisning - erstattedes med anden type undervisning, men havde dog mindre økonomisk betydning

SH 31/1 2001 (F-0028-99) Konkret aftale om arbejdstid snævrere end overenskomstens regler for udmeldelse af arbejdstid - den konkrete aftale var afgørende

Flytning af statslige arbejdspladser

Domme :

Konkret vedr. arbejdssted:

SH 4/2 1994 (F 10-1993 og F 12-1993) Ansættelsesområde i henhold til kontrakten "Arbejdsformidlingen i Næstved/Aalborg med pligt til at gøre tjeneste på afdelingskontor indenfor området" - flytning med forøget daglig transport på 40 km var væsentlig

Flytning af statslige arbejdspladser

Det er den ansatte, som har standspunktsrisikoen, hvis man afviser at flytte med stillingen

Institutionen kan således i medfør af ledelsesretten pålægge den ansatte at flytte med stillingen

Den ansatte kan muligvis tiltræde stillingen under protest eller alternativt må den ansatte udeblive

Kræve evt. godtgørelse i form af overtidsbetaling eller kørselsgodtgørelse

AT 1983/135 og U 1986.554 SH – overtid

U 2011.2104 H – efter konkret vurdering ikke ret til kompensation for kørselsudgifter

Hvis man er pligtig til at følge med stillingen, er evt. udeblivelse uberettiget, og den ansatte vil derfor berettiget kunne bortvises

Flytning af statslige arbejdspladser

Del af styrelse flytter - udvælgelse af de der skal flyttes - saglig og krav om ligebehandling

Ligebehandlingsnævnets afgørelse 391/2012:

”Det fremgår således, at det var de tre ældste medarbejdere, der blev udpeget til forflyttelse. Nævnet finder på denne baggrund, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hendes alder er blevet tillagt vægt i forbindelse med udpegningen af hende som en af dem, der skulle forflyttes.

Det påhviler herefter indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Nævnet finder, at indklagede har løftet denne bevisbyrde. Nævnet har herved lagt vægt på, at selvom det var de tre ældste medarbejdere, der blev udpeget til forflyttelse, så var det også de tre medarbejdere med den højeste andel af BC-opgaver. At lægge vægt på den højeste andel af BC-opgaver, som var den opgavetype, der skulle flyttes til betalingscentret, må som udgangspunkt anses for at være et sagligt kriterium, og i skattecenter F har anvendelsen af dette kriterium ikke i sig selv medført indirekte forskelsbehandling. Indklagede har som yderligere kriterier lagt vægt på, at medarbejdere, der forinden havde søgt frivillig forflyttelse eller som var fraværende grundet orlov, ikke kunne udpeges til forflyttelse. Også disse kriterier må som udgangspunkt anses for at være saglige.”

Flytning af statslige arbejdspladser

TR/Arbejds miljørepræsentanter:

§ 2. Valg af tillidsrepræsentant

På enhver institution eller - for større institutioners vedkommende - i en afdeling af denne kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe, hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2. Hvis medarbejderne ønsker det, og institutionens ledelse er enig heri, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe.

Flytning af statslige arbejdspladser

TR/Arbejds miljørepræsentanter:

§ 11. Afskedigelse/forflyttelse - overenskomstansatte

Stk. 1 En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

...

Stk. 4. Forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes sædvanlige opsigelsesvarsel, dog mindst 5 måneder. Hvis den pågældende på tidspunktet for forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives et varsel på mindst 6 måneder.