



MODERNISERINGSSTYRELSEN

# Vejledning om ansættelsesretlige spørgsmål ved geografisk flytning af statslige institutioner

Januar 2018

# 2018

Vejledningen er udelukkende udsendt elektronisk.

ISBN 87-7956-488-7

Foto: Rune Steen Johnsson

# Indhold

---

<b>Vejledning om ansættelsesretlige spørgsmål ved geografisk flytning af statslige institutioner</b>	<b>5</b>
1. Indledning	5
2. Ændring af ansættelsesforholdet	5
3. Orientering, inddragelse og underretning	13
4. Orientering af medarbejderne	15
5. Udgiftsdækkende ydelser	15
6. Løn	20
7. Opmærksomhedspunkter	21
8. Kontakt	22
<b>Bilag 1. Skabelon til tilbud om ansættelse på ændrede vilkår/partshøring om påtænkt afsked i forbindelse med flytning af <i>hele</i> statslige institutioner</b>	<b>23</b>
<b>Bilag 2. Skabelon til tilbud om ansættelse på ændrede vilkår/partshøring om påtænkt afsked i forbindelse med flytning af <i>dele af</i> statslige institutioner</b>	<b>26</b>
<b>Bilag 3. Skabelon til afgørelse om afsked i forbindelse med flytning af <i>hele</i> statslige institutioner</b>	<b>29</b>
<b>Bilag 4. Skabelon til afgørelse om afsked i forbindelse med flytning af <i>dele af</i> statslige institutioner</b>	<b>31</b>

---



# Vejledning om ansættelsesretlige spørgsmål ved geografisk flytning af statslige institutioner

---

## 1. Indledning

Flytning af en statslig institution eller en del heraf kan give anledning til en række spørgsmål vedrørende medarbejdernes rettigheder og pligter, som ledelsen på den enkelte arbejdsplads skal håndtere.

Denne vejledning behandler overordnet en række af de ansættelsesretlige regler mv., der er relevante i forbindelse med *geografisk* flytning af en institution.

Vejledningen behandler ikke andre former for stillingsændringer, som kan være foranlediget af flytningen, fx ændringer af organisation eller sammenlægning af institutioner.

Vejledningen er en opdatering af en tilsvarende vejledning fra 2015 på baggrund af erfaringer fra første runde af geografisk flytning samt input fra udvalgte interessenter.

Der henvises generelt til Personaleadministrativ Vejledning (PAV) på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside [www.modst.dk](http://www.modst.dk).

## 2. Ændring af ansættelsesforholdet

Flere forhold spiller ind ved vurderingen af de ansættelsesretlige konsekvenser af en flytning af arbejdspladsen.

Processen er forskellig, alt efter om det er hele institutionen eller kun en del heraf der flytter. Hvis en del af en institution flytter, skal der indledningsvis tages stilling til, hvordan medarbejderne fordeles på lokaliteterne. En medarbejder, der er beskæftiget med en opgave, der flyttes til et nyt arbejdssted, er som udgangspunkt forpligtet til at flytte med opgaven, jf. dog nedenfor om væsentlige stillingsændringer.

I de tilfælde, hvor det ikke på forhånd er givet, hvilke medarbejdere der skal flytte med opgaverne, skal der foretages en udvælgelsesproces på baggrund af saglige kriterier, der understøtter, at institutionen i sin nye situation kan løse kerneopgaverne bedst muligt. Anciennitet og sociale beskyttelseshensyn kan indgå i den samlede vurdering, men må ikke tillægges afgørende vægt frem for andre saglige hensyn.

I de tilfælde hvor det kun er en del af en institution, der skal flytte, skal de medarbejdere, der hovedsagelig beskæftiger sig med de opgaver, der skal flytte, som udgangspunkt flytte med. Det er dog en konkret vurdering af, hvorledes opgaverne bedst bliver varetaget såvel på den oprindelige lokation som på den nye lokation, og dermed hvorledes personalesammensætningen på de forskellige lokationer skal være.

## 2.1 Overenskomstansatte

En overenskomstansat medarbejder har pligt til at flytte med, når arbejdsstedet flytter, medmindre flytningen indebærer en væsentlig stillingsændring.

Udgangspunktet for vurderingen af, hvornår ændringen er væsentlig, er *overenskomstens dækningsområde* og *medarbejderens ansættelsesområde*, jf. afsnit 2.1.1. Om en ændring er væsentlig, afhænger tillige af en konkret og individuel vurdering.

Hverken overenskomsterne eller funktionærloven regulerer spørgsmålet om stillingsændringer. Retspraksis på området er begrænset, og afgørelserne er meget konkret begrundet. Det er derfor fortsat vanskeligt at opstille generelle retningslinjer for, hvad en medarbejder skal acceptere i forbindelse med en flytning af arbejdsstedet.

### 2.1.1 Elementer i væsentlighedsvurderingen

#### *Overenskomstens dækningsområde*

Overenskomstens dækningsområde har betydning for, hvilke stillingsændringer medarbejderen skal acceptere. Hovedparten af overenskomsterne er ikke geografisk afgrænset, men det kan dog undtagelsesvis forekomme, jf. fx organisationsaftalen for lager- og handelsarbejdere i hovedstaden.

Flytning uden for overenskomstens dækningsområde er en væsentlig stillingsændring, som medarbejderen ikke er forpligtet til at acceptere. Vælger medarbejderen at flytte med institutionen, må vedkommende acceptere at blive overført til den relevante overenskomst eller – i mangel af en sådan – at blive ansat på en individuel kontrakt.

#### *Medarbejderens ansættelsesområde*

Vurderingen af, om en flytning af medarbejderens arbejdssted er en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet, sker blandt andet ud fra ansættelsesbrevets beskrivelse af ansættelsesområdet.

Medarbejdere kan have et bredt ansættelsesområde, der fx er angivet som et bestemt ministeriums departement med tilhørende institutioner. Medarbejderne skal som udgangspunkt acceptere at blive flyttet mellem institutionerne inden for ministerområdet uanset disses geografiske placering, forudsat at denne forflyttelsespligt er blevet klart tilkendegivet over for den pågældende. Det kan ske ved fx beskrivelse i jobannoncen, tydeliggørelse ved ansættelsessamtalen eller en eksplisit beskrivelse i ansættelsesbrevet. Medarbejderne har dermed kunnet forudse

muligheden for at blive pålagt at flytte arbejdssted, uanset om dette måtte indebære en større geografisk ændring.

Er den ansatte *ikke* udtrykkeligt blevet gjort opmærksom på en sådan forflyttelsespligt, må det vurderes konkret i det enkelte tilfælde, om det alligevel kan tillægges betydning, at medarbejderen i sit ansættelsesbrev har det brede ansættelsesområde fx fordi institutionen har en alment kendt praksis for at pålægge medarbejderne at flytte arbejdssted over større geografiske afstande.

For medarbejdere, hvis ansættelsesområde er begrænset til den institution, hvor den pågældendes arbejdssted er placeret, må der anlægges en konkret og individuel vurdering af, hvorvidt en geografisk flytning af institutionen indebærer en væsentlig stillingsændring for den enkelte.

Hvis det ikke kan lægges til grund, at medarbejderen ubetinget er forpligtet til at flytte inden for ansættelsesområdet, skal der foretages en konkret og individuel vurdering af omstændighederne, jf. nedenfor.

#### *Transportforhold*

Længere transport kan i den sammenhæng være en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet. En forøgelse af den kilometermæssige afstand mellem medarbejderens bopæl og arbejdssted vil imidlertid kun være en væsentlig ændring, hvis den medfører en mærkbar forøgelse af transporttiden og/eller transportomkostningerne.

Spørgsmålet er ikke reguleret i hverken funktionærloven eller overenskomster og aftaler, og må således afgøres på baggrund af en konkret og individuel vurdering.

I forbindelse med vurderingen af, hvad medarbejderen skal acceptere, må det efter retspraksis antages at kunne tillægges vægt, hvis flytningen sker som led i en generel omplacering af statslige institutioner. Medarbejdere må i en sådan situation skulle acceptere ændringer i videre omfang end ellers.

Arbejdsgiveren kan ved beregning af mertransporttiden anvende den hurtigste transportform, som oftest vil være med bil. I dom afsagt af Højesteret i 2011 (UfR2011.2104H) blev Krak anvendt til at beregne transporttiden. Konkrete forhold kan medføre at transporttiden må beregnes ud fra anden transportform. Ved spørgsmålet om væsentlig stillingsændring, herunder transportforøgelse, skal der således foretages en konkret og individuel vurdering.

#### *Individuelle forhold*

Medarbejderens særlige personlige forudsætninger i relation til arbejdsstedets nuværende geografiske placering – som arbejdsgiveren har accepteret – kan også have betydning for vurderingen.

Ændringer, som ikke generelt kan anses for at ligge ud over, hvad medarbejderen må acceptere, kan således i ganske særlige tilfælde være en væsentlig stillingsændring i relation til den enkelte medarbejder.

### **2.1.2. Rettigheder og pligter ved ikke-væsentlige stillingsændringer**

En overenskomstansat medarbejder har pligt til at flytte med institutionen, hvis flytningen ikke er en væsentlig stillingsændring. Det betyder, at medarbejderen ikke kan betragte sig som afskediget, men selv må opsig sin stilling, hvis den pågældende ikke ønsker at flytte med.

Medarbejderen er altid berettiget til at flytte med sin stilling, idet arbejdsgiveren ikke kan opsig den pågældende med henvisning til, at arbejdsstedet flytter.

Arbejdsgiverens vurdering af, hvorvidt en medarbejder er forpligtet til at flytte med institutionen, er ikke en afgørelse i forvaltningslovens forstand, og der skal derfor ikke foretages partshøring mv. Flytningen kan, hvis den af arbejdsgiveren ikke vurderes at være en væsentlig stillingsændring for medarbejderen, gennemføres umiddelbart eller med et passende varsel.

Flytningen kan gennemføres, uanset om der er uenighed om, at flytningen er en ikke-væsentlig stillingsændring. Flytningen skal således ikke afvente en afklaring af en eventuel uenighed.

Vedrørende orientering af den forhandlingsberettigede organisation henvises til afsnit 3.3.

### **2.1.3. Rettigheder og pligter ved væsentlige stillingsændringer**

Indebærer en geografisk flytning af arbejdsstedet en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet, har en overenskomstansat medarbejder ikke pligt til at flytte med institutionen.

Væsentlige stillingsændringer kan gennemføres ved, at medarbejderen tilbydes fortsat ansættelse på de ændrede vilkår. Hvis medarbejderen ikke ønsker at tage imod tilbuddet, vil medarbejderen blive afskediget. Se bilag 1 og 2 (brevskabeloner).

Ændringen af arbejdsstedet skal ske med et varsel, der mindst svarer til det individuelle opsigelsesvarsel. Der er således ikke noget til hinder for at give et længere varsel.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at tilbyde medarbejderen at flytte med institutionen. Således kan den ændrede geografiske placering ikke i sig selv begrunde en afsked.

Er flytningen af institutionen en væsentlig stillingsændring, og vælger medarbejderen ikke at flytte med, skal medarbejderen fortsætte arbejdet i opsigelsesperio-



den. Der kan dog være særlige forhold på den enkelte institution eller for den enkelte medarbejder, som kan gøre det relevant at overveje en hel eller delvis fritstilling af medarbejderen.

I de situationer hvor der i opsigelsesperioden er brug for medarbejderens arbejdskraft på det nye arbejdssted, vil den pågældende som udgangspunkt være forpligtet til at møde på det nye arbejdssted, forudsat at arbejdsgiveren afholder eventuelle øgede transportudgifter, og at eventuel mertransporttid indgår i arbejdstiden.

I hvilket omfang – dvs. hvor ofte og hvor længe – arbejdsgiveren kan pålægge en medarbejder at foretage tjenesterejser i opsigelsesperioden, herunder eventuelt tjenesterejser, der er forbundet med overnatning på det nye arbejdssted, vil bero på forudsætningerne for ansættelsesforholdet og den praksis for arbejdstilrettelæggelsen, der knytter sig til ansættelsen i det enkelte tilfælde.

I det omfang rejseaktiviteten konkret vurderes at ligge uden for disse rammer, kan den alene gennemføres med medarbejderens indforståelse.

Vælger medarbejderen ikke at tage imod tilbuddet om at fortsætte ansættelsen på de ændrede vilkår – det vil sige ansættelse på det nye arbejdssted – vil medarbejderen, afhængig af anciennitet, kunne have krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a. Fællesoverenskomsterne og akademikeroverenskomsten giver tillige månedslønnede ikke-funktionærer ret til fratrædelsesgodtgørelse efter regler svarende til funktionærlovens § 2 a.

En medarbejder, der kontraopsiger – det vil sige selv opsiger sin stilling til fratreden før udløbet af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel – mister ikke retten til fratrædelsesgodtgørelse, hvis anciennitetsbetingelserne er opfyldt på det fremrykkede fratrædelsestidspunkt.

Hvis medarbejderen vælger at tage imod tilbuddet om at fortsætte ansættelsen på ændrede vilkår, fortsætter ansættelsesforholdet, og ancienniteten mv. bevares. Der bliver derfor ikke tale om fratrædelsesgodtgørelse.

En åremålsansat medarbejder, der ikke ønsker at tage imod tilbuddet om fortsat ansættelse på ændrede vilkår, vil have krav på udbetaling af fratrædelsesbeløbet, hvis åremålsaftalen giver ret til et fratrædelsesbeløb ved uansøgt afsked. Hvis medarbejderen kontraopsiger, bortfalder retten til fratrædelsesbeløbet.

Vedrørende orientering af den forhandlingsberettigede organisation henvises til afsnit 3.3.

## 2.2 Tjenestemænd

En tjenestemand er forpligtet til at acceptere ændringer i tjenestestedets placering og til at ”flytte med sin stilling”, hvis ændringerne ligger inden for ansættelses-

området. For varigt ansatte tjenestemænd vil ansættelsesområdet typisk være vedkommende ministerium med tilhørende institutioner, og for åremålsansatte tjenestemænd vil det typisk være vedkommende institution.

Tjenestemandsløven stiller ingen betingelser med hensyn til placeringen af institutioner, og tjenestemanden har således pligt til at acceptere at gøre tjeneste ved de institutioner, der er eller måtte blive oprettet inden for ansættelsesområdet.

### 2.3 Tillidsrepræsentanter m.fl.

Tillidsrepræsentanter og andre medarbejdere med tillidsrepræsentantbeskyttelse kan også flyttes geografisk.

Der skal for *overenskomstansatte tillidsrepræsentanter* foretages den samme væsentlighedsvurdering som for andre overenskomstansatte, jf. afsnit 2.1. Ligger ændringen ud over, hvad tillidsrepræsentanten skal acceptere, må arbejdsgiveren tilbyde ansættelse på ændrede vilkår. Hvis tillidsrepræsentanten ikke ønsker at tage imod tilbuddet, og arbejdsgiveren derfor vil tage skridt til at afskedige den pågældende, skal de særlige forhandlings- og procedureregler i tillidsrepræsentantaftalen overholdes.

Efter tillidsrepræsentantaftalen er varslet som udgangspunkt den pågældende medarbejders individuelle opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder. I tilfælde af arbejdsmangel gælder imidlertid alene det sædvanlige opsigelsesvarsel (dog mindst 35 dage).

I de situationer, hvor det bliver aktuelt at afskedige en tillidsrepræsentant i forbindelse med institutionens flytning, vil der foreligge arbejdsmangel, og den pågældende medarbejder har derfor efter aftalen alene krav på sædvanligt opsigelsesvarsel. Retspraksis peger dog i retning af, at arbejdsgiveren i de situationer, hvor arbejdsmanglen har kunnet forudses i god tid, forudsættes at meddele afskedigelsen med det forlængede varsel.

*Tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter* har samme pligt til at affinde sig med ændringer som andre tjenestemænd, jf. afsnit 2.2.

#### *Tillidsrepræsentantens hverv*

Hvis kun dele af institutionen flyttes geografisk, og flytningen for tillidsrepræsentanten vil *indebære en væsentlig stillingsændring* og dermed i sidste ende kan resultere i en afskedigelse, kan flytningen efter tillidsrepræsentantaftalen kun ske, hvis der foreligger tvingende årsager. En tillidsrepræsentant kan derfor kun flyttes, hvis ikke andre medarbejdere kan flyttes til det nye arbejdssted for at udføre opgaven, eller hvis der ikke længere er brug for tillidsrepræsentantens arbejdskraft i den tilbageværende del af institutionen, heller ikke efter omskoling eller efteruddannelse af ikke urimeligt omfang.

Hvis kun dele af en institution flyttes geografisk og flytningen for tillidsrepræsentanten *ikke vil indebære en væsentlig stillingsændring*, men forhindrer tillidsrepræsentanten i at udføre sit tillidshverv, fordi tillidsrepræsentanten ikke længere repræsenterer det fornødne antal medarbejdere, kan flytningen kun ske, hvis der foreligger tvingende årsager.

Vurderer arbejdsgiveren i disse situationer, at der foreligger tvingende årsager til at flytte tillidsrepræsentanten, skal de særlige forhandlings- og procedureregler i tillidsrepræsentantaftalen følges.

Flytning af hele institutionen eller dele af institutionen kan indebære en sammenlægning med en anden institution, hvor der i forvejen er en tillidsrepræsentant for den pågældende medarbejdergruppe. Hvis arbejdsgiveren – eventuelt efter en overgangsperiode – ikke ønsker mere end én tillidsrepræsentant for medarbejdergruppen, skal arbejdsgiveren orientere organisationen herom med en frist for organisationen til at meddele, hvem der fremover varetager hvervet. Flytningen medfører således ikke i sig selv, at tillidsrepræsentanten forhindres i at udføre sit hverv, og der er derfor ikke tale om en forflyttelse, som skal varsles og forhandles efter reglerne i tillidsrepræsentantaftalen.

Hvis tillidsrepræsentanten i forbindelse med en delvis flytning af institutionen forbliver på det hidtidige arbejdssted, og antallet af medarbejdere, som tillidsrepræsentanten repræsenterer, i en periode på 3 måneder har været mindre end 5, bortfalder grundlaget for hvervet. Hvervet som tillidsrepræsentant ophører herafter uden varsel, forudsat at arbejdsgiveren skriftligt meddeler den forhandlingsberettigede organisation, at man – eventuelt efter en overgangsperiode – ikke ønsker hvervet opretholdt.

**Tabel 1**  
**Geografisk flytning af tillidsrepræsentant**

	<b>Når væsentlig stillingsændring</b>	<b>Når ikke væsentlig stillingsændring</b>
<b>Hele institutionen flytter</b>	Der er arbejdsmangel = tvingende årsager. Krav om forhandling og varsling som ved afsked	Ikke krav om tvingende årsager og ikke krav om forhandling og varsling som ved afsked
<b>Dele af institutionen flytter</b>	Hvis alle relevante arbejdsopgaver flytter = arbejdsmangel = tvingende årsager. Krav om forhandling og varsling som ved afsked	Hvis flytning forhindrer TR i at udføre sit hverv: Krav om tvingende årsager og krav om forhandling samt (for overenskomstansatte) varsling som ved afsked
	Hvis dele af de relevante arbejdsopgaver flytter. Krav om tvingende årsager og krav om forhandling samt varsling som ved afsked	

Se nærmere i PAV, kap. 6.

## 2.4 Elever

Elever har som andre medarbejdere pligt til at følge med, når arbejdsstedet flytter, medmindre flytningen indebærer en konkret væsentlig stillingsændring.

Elevansættelsen adskiller sig dog fra andre ansættelsesforhold, idet en uddannelsesaftale ikke kan ophæves. Er der tale om en ændring, som går ud over, hvad eleven skal acceptere, kan arbejdsgiver således ikke opsige elevaftalen, selv om der samtidig tilbydes fortsat ansættelse på ændrede vilkår.

Er eleven ikke forpligtet til at flytte med institutionen, må institutionen medvirke til at finde en anden elevplads, såfremt eleven ikke ønsker at indgå aftale med ansættelsesmyndigheden om et nyt fast arbejdssted.

Ansættelsesmyndigheden er forpligtet til at udfolde vidtgående bestræbelser på, at eleven kan afslutte sin uddannelse uden tab af uddannelsestid. En eventuel anden elevplads bør så vidt muligt findes inden for elevens ansættelsesområde – og hvis det ikke er muligt, inden for et ansættelsesområde, som er godkendt eller kan godkendes til de dele af elevens praktikuddannelse, som eleven mangler i henhold til sin uddannelsesplan.

## 2.5 Integrationsgrunduddannelsespraktikanter

Praktik på integrationsgrunduddannelsen (IGU) er en 2-årig ansættelse på almindelige arbejdsvilkår efter den relevante overenskomst.

IGU-praktikanter har som andre medarbejdere pligt til at følge med, når arbejdsstedet flytter, medmindre flytningen indebærer en væsentlig stillingsændring.

I de tilfælde hvor der er tale om en væsentlig stillingsændring, og medarbejderen ikke ønsker at fortsætte ansættelsen på det nye tjenestested, opsiges den pågældende i overensstemmelse med overenskomstens almindelige regler.

Det anbefales, at medarbejderen søger vejledning hos jobcentreret med henblik på færdiggørelse af integrationsgrunduddannelsen.

## 2.6 Fleksjob

Medarbejdere, der er ansat i fleksjob, har som andre medarbejdere pligt til at følge med, når arbejdsstedet flytter, medmindre flytningen indebærer en væsentlig stillingsændring.

Hvis en medarbejder i fleksjob i forbindelse med flytning af arbejdspladsen skifter bopælskommune, bevarer den pågældende retten til flekslønstilskud, og den nye bopælskommune skal således ikke foretage en selvstændig visitering. Medarbejderen skal dog selv tage kontakt til den nye bopælskommune, som herefter med samtykke fra den pågældende kan anmode fraflytningskommunen om oplysninger i forhold til fleksjobvisiteringen.

En medarbejder i fleksjob, der er omfattet af 'den gamle ordning', som gælder for fleksjob etableret før 1. januar 2013, vil fortsat være omfattet af denne efter flytningen.

En medarbejder i fleksjob, der *ikke* vælger at flytte med arbejdspladsen, men får nyt job, vil kun i de færreste tilfælde kunne forblive under den gamle ordning. Det beror dog på en konkret vurdering, hvori bl.a. indgår, om der er tale om samme arbejdsgiver og arbejdsopgaver, der svarer til de hidtidige. Det anbefales derfor, at medarbejderen i sådanne situationer søger vejledning hos jobcenteret.

## 3. Orientering, inddragelse og underretning

### 3.1 Samarbejdsudvalget og tillidsrepræsentanterne

Samarbejdsudvalget har en central rolle i blandt andet at sikre, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen, at medarbejderne trives, og at der er en positiv tilgang til omstilling på arbejdspladsen.

Når beslutningen om en flytning af en institution er taget, skal samarbejdsudvalget informeres.

I forlængelse heraf skal ledelsen ligeledes informere om og drøfte de ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold, som flytningen kan medføre. Informationen skal gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse i samarbejdsudvalget, således at

medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens efterfølgende beslutninger i forhold til implementeringen af flytningen.

Arbejdsgiveren skal holde tillidsrepræsentanten orienteret ved forestående afskedigelser samt generelt være opmærksom på løbende at holde tillidsrepræsentanterne bedst muligt orienteret om relevante forhold i tilknytning til flytningen.

Se nærmere i PAV, kap. 6 og 7.

### 3.2 Det regionale arbejdsmarkedsråd

Medfører flytningen af institutionen afskedigelser af større omfang, gælder de særlige regler i lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Reglerne skal anvendes, når antallet af påtænkte afskedigelser inden for et tidsrum af 30 dage vil udgøre:

1. Mindst 10 i institutioner, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 medarbejdere.
2. Mindst 10 pct. af antallet af medarbejderne i institutioner, som normalt beskæftiger mindst 100 og under 300 medarbejdere.
3. Mindst 30 i institutioner, som normalt beskæftiger mindst 300 medarbejdere.

Såvel overenskomstansatte som tjenestemænd indgår i opgørelsen.

Ved afskedigede personer forstås i relation til denne lovgivning alle de medarbejdere, for hvem der foreligger en væsentlig stillingsændring, uanset om de pågældende ønsker at fortsætte ansættelsen på de ændrede vilkår.

Se nærmere i PAV, kap. 31.

### 3.3 Den forhandlingsberettigede organisation

I de tilfælde, hvor en medarbejder afskediges som følge af, at denne ikke ønsker at flytte med institutionen til det nye arbejdssted, har arbejdsgiver *pligt* til skriftligt at give meddelelse om afskedigelsen til den forhandlingsberettigede organisation.

Pligten til at orientere organisationen betyder alene, at der skal gives meddelelse om, at medarbejderen er afskediget. Orientering ved fremsendelse af kopi af opsigelsesskrivelsen må kun ske, hvis fremsendelse af oplysningerne ikke er i strid med arbejdsgiverens tavshedspligt. Orienteringen skal ske, *samtidig* med at medarbejderen modtager afskedigelsesbrevet.

Meddelelsespligten følger af fællesoverenskomsterne og akademikeroverenskomsten og gælder i de tilfælde, hvor medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget hos arbejdsgiveren i mere end fem måneder. Manglende meddelelse om afskedigelsen kan medføre en bod i hvert enkelt tilfælde.

I det tilfælde hvor medarbejderen tager imod tilbuddet om at fortsætte ansættelsen på ændrede vilkår, skal der ikke gives meddelelse til den forhandlingsberettigede organisation.

Ved en stillingsændring, som arbejdsgiveren ikke vurderer som væsentlig, skal organisationen ikke orienteres. Det blev fastslået i en voldgiftkendelse af 15. september 2017 (FV2017.0022).

Se nærmere i PAV, kap. 31.

#### 4. Orientering af medarbejderne

Arbejdsgiveren har pligt til skriftligt at orientere medarbejderen om ændringer af væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder ændring af arbejdsstedet.

Orienteringen kan ske ved udstedelse af et nyt ansættelsesbrev, et tillæg til ansættelsesbrevet eller for en tjenestemand vedkommende et orienteringsbrev. Orienteringen skal finde sted senest en måned efter den dato, hvor ændringerne er trådt i kraft. Det vil sige det tidspunkt, hvor flytningen sker.

Se nærmere i PAV, kap. 15.

#### 5. Udgiftsdækkende ydelser

Finansministeriet og centralorganisationerne har indgået aftaler om en række ydelser mv., som medarbejderen under visse betingelser kan få til dækning af diverse udgifter i forbindelse med flytning af institutionen.

##### 5.1 Flyttegodtgørelse

En medarbejder, der flytter med institutionen, kan få dækket udgifter til blandt andet bohavets flytning, huslejetab og dobbelt husførelse.

Aftalen om flyttegodtgørelse gælder direkte for tjenestemænd. Aftalens regler om uansøgt forflyttelse anvendes endvidere for de fleste overenskomstansatte, idet fællesoverenskomsterne/organisationsaftalerne/overenskomsterne typisk henviser hertil.

Hvis en tjenestemand i forbindelse med en geografisk flytning af institutionen accepterer et tilbud om at flytte med, selv om den pågældende ikke er forpligtet hertil, vil det efter flyttegodtgørelsesaftalen blive behandlet efter reglerne om uansøgt forflyttelse.

Samme princip anvendes efter praksis i forhold til overenskomstansatte.

Det er derfor alene reglerne om uansøgt forflyttelse, der er aktuelle i forbindelse med flytningen.

Det er en betingelse for udbetaling af flyttegodtgørelse, at flytningen er forårsaget af institutionens flytning, og at flytningen bringer medarbejderens bopæl væsentligt nærmere det nye arbejdssted.

Der skal ikke nødvendigvis være et tidsmæssigt sammenfald mellem forflyttelsen og flytningen. Fx vil en medarbejder godt kunne vælge at pendle mellem bopælen og det nye tjenestested i en periode uden at miste retten til flyttegodtgørelse, hvis vedkommende senere beslutter at flytte. Arbejdsgiveren vurderer i det konkrete tilfælde, om der er den fornødne årsagssammenhæng mellem forflyttelsen og flytningen af bopælen.

En medarbejder kan ligeledes være berettiget til flyttegodtgørelse, hvis vedkommende flytter nærmere til det nye tjenestested, inden institutionen flytter, forudsat, at der er den fornødne årsagssammenhæng, og de øvrige betingelser er opfyldt. Arbejdsgiveren kan i sådanne tilfælde tage forbehold for at kræve flyttegodtgørelsen tilbagebetalt, hvis fx medarbejderen selv siger op, eller ansættelsen ophører af andre grunde, der ikke kan tilregnes arbejdsgiveren, *inden* tjenesten på det nye tjenestested er påbegyndt.

Retten til flyttegodtgørelse påvirkes ikke af, at en medarbejder allerede i forbindelse med ansættelsen – fx gennem stillingsopslaget eller i ansættelsesbrevet – er blevet gjort bekendt med, at arbejdspladsen på et givent tidspunkt skal flytte, og at et bopælsskift derfor kan blive aktuelt under ansættelsen. Også medarbejdere, der bliver ansat, efter at der er truffet beslutning om flytning af arbejdspladsen, er derfor berettiget til flyttegodtgørelse, hvis de øvrige betingelser i aftalen er opfyldt.

Når der er tale om en uansøgt forflyttelse, og de øvrige betingelser i aftalen er opfyldt, vil der kunne ydes godtgørelse for følgende udgifter:

- befodringsudgifter
- udgifter til bohavets flytning
- supplerende flyttegodtgørelse
- huslejetab
- udgifter ved dobbelt husførelse
- opmagasinering af bohave
- handelsomkostninger

Nedenfor er anført nogle typeeksempler, som illustrerer sammenhængen mellem de forskellige ydelser i flyttegodtgørelsesaftalen.

### **Eksempel 1**

Medarbejderen, der er enlig, flytter sin bopæl til det nye tjenestested i Randers. Den pågældende opsiger sit lejemål i København og overtager en ny lejelejlighed i Randers.



Medarbejderen kan få godtgørelse for:

- Besigtigelsesrejse til Randers forud for flytningen (mod dokumentation) – § 11, stk. 2
- Befordringsudgifter i forbindelse med selve flytningen (mod dokumentation) – § 11, stk. 1
- Bohavets flytning (mod dokumentation) – § 12
- Supplerende flyttegodtgørelse (uden dokumentation) – § 13
- Huslejetab, hvis den pågældende ikke har mulighed for at frigøre sig fra lejemålet samtidig med fraflytningen (mod dokumentation) – § 14

### **Eksempel 2**

Medarbejderen, der er enlig, flytter sin bopæl til det nye tjenestested i Randers. Den pågældende har en andelslejlighed i København og flytter i en midlertidig bolig i Randers.

Medarbejderen kan få godtgørelse for:

- Besigtigelsesrejse til Randers forud for flytningen (mod dokumentation) – § 11, stk. 2
- Befordringsudgifter i forbindelse med selve flytningen (mod dokumentation) – § 11, stk. 1
- Bohavets flytning (mod dokumentation) – § 12
- Supplerende flyttegodtgørelse (uden dokumentation) – § 13

Når medarbejderen ikke har kunnet sælge sin andelsbolig i København kan den pågældende tillige få godtgørelse for:

- *Enten* huslejetab for andelsboligen i København (mod dokumentation) – § 14
- *Eller* udgifter til overnatning i midlertidig bolig i Randers (mod dokumentation) – § 16

Når boligen i København bliver solgt, kan medarbejderen tillige få godtgørelse for:

- Handelsomkostninger ved salg af boligen i København (mod dokumentation) – § 20, stk. 1 og 2
- Supplerende godtgørelse (uden dokumentation) – § 20, stk. 3

### **Eksempel 3**

Medarbejderen, der har ægtefælle og børn, kan ikke umiddelbart finde en egnet bolig ved det nye tjenestested i Randers. Den pågældende flytter derfor til en midlertidig bolig i Randers, mens ægtefællen og børnene indtil videre bliver boende i huset i København.

Medarbejderen kan få godtgørelse for:

- Besigtigelsesrejse til Randers forud for flytningen (mod dokumentation) – § 11, stk. 2
- Befordringsudgifter i forbindelse med selve flytningen (mod dokumentation) – § 11, stk. 1
- Bohavets flytning<sup>1</sup> (mod dokumentation) – § 12
- Supplerende flyttegodtgørelse (uden dokumentation) – § 13
- Udgifter ved dobbelt husførelse (mod dokumentation) – § 15
- Udgifter til besøg hos familien én gang om ugen (mod dokumentation) – § 18

Når boligen i København bliver solgt, og hvis medarbejderen køber en ny bolig i Randers, kan den pågældende tillige få godtgørelse for:

- Bohavets flytning<sup>2</sup> (mod dokumentation) – § 12
- Handelsomkostninger ved køb og salg af boliger (mod dokumentation) – § 20, stk. 1 og 2
- Supplerende godtgørelse (uden dokumentation) – § 20, stk. 3

### **Eksempel 4**

Medarbejderen, der har ægtefælle og børn, flytter til det nye tjenestested i Randers. Medarbejderen sælger huset i København og flytter sammen med familien ind i en midlertidig bolig i Randers, mens de leder efter en passende bolig i Randers.

Medarbejderen kan få godtgørelse for:

- Besigtigelsesrejse til Randers forud for flytningen (mod dokumentation) – § 11, stk. 2

---

<sup>1</sup> Medarbejderen kan vælge enten at få dækket første flytning eller at få dækket udgifterne i forbindelse med den endelige flytning af bohavet mv. til den permanente bolig på det nye tjenestested.

<sup>2</sup> Medarbejderen kan vælge enten at få dækket første flytning eller at få dækket udgifterne i forbindelse med den endelige flytning af bohavet mv. til den permanente bolig på det nye tjenestested.

- Befordringsudgifter i forbindelse med selve flytningen (mod dokumentation) – § 11, stk. 1
- Bohavets flytning<sup>3</sup> (mod dokumentation) – § 12
- Supplerende flyttegodtgørelse (uden dokumentation) – § 13
- Handelsomkostninger ved salget af boligen i København (mod dokumentation) – § 20, stk. 1
- Supplerende godtgørelse (uden dokumentation) – § 20, stk. 3
- Udgifter til opmagasinering af bohavet indtil indflytning i passende bolig (mod dokumentation) – § 19.

Se nærmere i PAV, kap. 22.

## 5.2 Tjenesterejser

Reglerne om tjenesterejser, herunder udstationering, kan blive relevante i forbindelse med flytning af en institution, fx i forbindelse med klargøring af det nye arbejdssted eller i forhold til medarbejdere, der har valgt ikke at flytte med, men som i opsigelsesperioden skal færdiggøre opgaver.

Under tjenesterejser ydes dækning for udgifter til transport, måltider og lignende, samt overnatning. Arbejdsgiveren afgør under hensyn til medarbejderens ønsker, om der skal ske overnatning ved det midlertidige tjenestested eller foretages daglige tjenesterejser dertil.

Hvis tjenesterejsen ikke er forbundet med overnatning eller varer under 24 timer, refunderes rimelige merudgifter til måltider og lignende. Hvis tjenesterejsen er forbundet med overnatning, har medarbejderen ret til time- og dagpenge samt dækning af udgifter til overnatning.

Der er aftalt særlige regler om *udstationering*. Der er tale om udstationering, når det ved en tjenesterejsses begyndelse eller senere er oplyst over for medarbejderen, at tjenesterejsen vil vare mindst 28 dage samme sted, og der overnattes på udstationeringsstedet.

Se nærmere i PAV, kap. 21.

## 5.3 Tjeneste- og lejeboliger

Der gælder særlige regler for eventuelle tjeneste- og lejeboliger, som institutionen har stillet til rådighed for sine medarbejdere.

Se nærmere i PAV, kap. 20.

---

<sup>3</sup> Medarbejderen kan vælge enten at få dækket første flytning eller at få dækket udgifterne i forbindelse med den endelige flytning af bohavet mv. til den permanente bolig på det nye tjenestested.

## 6. Løn

En række særlige bestemmelser og forhold vedrørende medarbejdernes løn er relevante i forbindelse med flytning af en institution.

### 6.1 Geografisk betingede lønninger

Lønnen til *tjenestemand* på gammelt lønsystem er efter lønjusteringsaftalen geografisk differentieret efter et antal stedtillægsområder. Indplaceringen på stedtillægsområde sker efter den kommune, hvor tjenestemanden har fast tjenestested. Stedtillægsindplaceringen og dermed lønnen ændres således, hvis tjenestemanden flyttes. En sådan ændring har tjenestemanden pligt til at acceptere.

For *overenskomstansatte* er der typisk ikke en geografisk differentiering af lønnen. Enkelte overenskomster, fx organisationsaftalen for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere (HK), indeholder imidlertid forskellige lønsatser for henholdsvis hovedstaden og provinsen. Ved flytning af en institution fra hovedstadsområdet indplaceres medarbejderen efter den basisløn, der gælder for provinsen. En sådan ændring af basislønsatsen er ikke i sig selv en væsentlig stillingsændring.

For flytninger i forbindelse med Bedre Balance blev der indgået en aftale om udligningstillæg til alle medarbejdere, som ved hel eller delvis flytning af en institution overgår til tjeneste et sted, hvor den geografisk bestemte løn er lavere end lønnen inden flytningen. Aftalen er udsendt med cirkulære af 13. januar 2016. Tilsvarende aftale er indgået i forbindelse med anden runde af geografisk flytning, jf. cirkulære om aftale om udligningstillæg i forbindelse med geografisk flytning af institutioner af 22. december 2017.

Udligningstillægget ydes som et ureguleret tillæg, der nedtrappes ved enhver fremtidig lønstigning. Tillægget er pensionsgivende, i det omfang løndelen var pensionsgivende inden flytningen.

### 6.2 Lokale lønaftaler

Ved flytning af en institution videreføres lokale lønaftaler som udgangspunkt.

Hvis der imidlertid er klare geografiske forudsætninger for et løntillæg, og dette fremgår af aftalen, vil tillægget efter omstændighederne kunne anses for bortfaldet. Hvis medarbejderen har fået tildelt et funktionstillæg, der ophører, når funktionen ophører, vil tillægget efter omstændighederne kunne bortfalde, hvis funktionen bortfalder i forbindelse med flytningen af opgaverne.

### 6.3 Outplacement- og kompetenceudviklingsforløb

Det er op til den enkelte myndighed at vurdere, hvilke tiltag der kan iværksættes for at hjælpe medarbejdere, som ikke ønsker at flytte med, videre. Dette kan bl.a. ske i form af finansiering af et outplacementforløb, alternativt et kompetenceudviklingsforløb for medarbejdere, hvor flytningen i forbindelse med regeringens udspil om geografisk flytning af statslige arbejdspladser udgør en væsentlig stillingsændring.

Formålet med et outplacementforløb er at opkvalificere medarbejderne med henblik på jobsøgning og videre beskæftigelse efter deres afskedigelse ved at styrke deres employability gennem kompetenceafklaring. Det kan eksempelvis ske via personlig rådgivning, udarbejdelse af kompetenceprofil, CV, jobsøgning, redskaber til personlig planlægning, selvevaluering, jobsparring, karriererådgivning osv. I stedet for outplacement kan individuelt vælges et relevant kompetenceudviklingsforløb med henblik på at øge muligheden for at komme hurtigt i job igen.

Regeringen har besluttet at afsætte op til 25.000 kr. pr. medarbejder, der afskediges, fordi de vælger ikke at flytte med jobbet som led i flytning af statslige arbejdspladser. Der kan søges om refusion fra Moderniseringsstyrelsen, ligesom Moderniseringsstyrelsen er ved at udbyde en rammeaftale vedrørende outplacement. I Moderniseringsstyrelsen pågår et udbud vedrørende outplacement, og når det er klart, er den fællesstatslige rammeaftale forpligtende for alle statslige arbejdspladser, der ønsker at gøre brug af outplacementforløb som led i flytningerne af statslige arbejdspladser.

Følgende kriterier skal være opfyldte for at der kan tilbydes et outplacementforløb (eller et kompetenceudviklingsforløb i stedet herfor):

- Medarbejderens arbejdsplads flytter som led i regeringens udspil om geografisk flytning af statslige arbejdspladser
- Flytningen udgør en væsentlig stillingsændring for medarbejderen
- Opsigelsesvarsel er afgivet som følge heraf, idet medarbejderen ikke ønsker at flytte med arbejdspladsen
- Forløbet gives tidligst 6 måneder før, flytningen af den pågældende medarbejder skulle være gennemført, og påbegyndes senest mens den pågældende stadig er ansat.

For mere information om outplacement- og kompetenceudviklingsforløb henvises der til cirkulære om refusion af udgifter til outplacement- og kompetenceudviklingsforløb som led i geografisk flytning af statslige arbejdspladser.

## 7. Opmærksomhedspunkter

Som led i tilrettelæggelsen af flytteprocessen skal arbejdsgiveren blandt andet have fokus på nedenstående punkter, der relaterer sig til de personalemæssige spørgsmål:

- Hvilken betydning flytningen kan have for medarbejderne, og hvordan meddelelsen om flytningen kommunikeres til medarbejderne
- Information af og drøftelse i samarbejdsudvalget, herunder af hvilken rolle samarbejdsudvalget med fordel kan spille i processen

- Løbende orientering af tillidsrepræsentanter, herunder orientering om eventuelle påtænkte afskedigelser
- Afholdelse af informationsmøder eventuelt suppleret med en samtale med hver enkelt medarbejder eller med grupper af medarbejdere
- Vurdering af, for hvilke konkrete medarbejdere flytningen kan være en væsentlig stillingsændring
- Skriftlig orientering af de medarbejdere, der efter arbejdsgiverens vurdering har *pligt til at flytte med*
- Udsendelse af breve til de medarbejdere, der *ikke har pligt til at flytte med*, med tilbud om fortsat ansættelse på ændrede vilkår/høring om påtænkt afskedigelse, jf. brevskaletter (bilag 1 og 2)
- Varsling af det regionale arbejdsmarkedsråd, hvis der bliver tale om afskedigelser af større omfang
- Iværksættelse af den særlige afskedigelsesprocedure i forbindelse med påtænkt afskedigelse/forflyttelse af tillidsrepræsentanter m.fl.
- Skriftlig meddelelse om afskedigelse til de medarbejdere, der ikke ønsker at tage imod tilbuddet om fortsat ansættelse på ændrede vilkår, jf. brevskaletter (bilag 3 og 4)
- Samtidig meddelelse til den forhandlingsberettigede organisation om afskedsede medarbejdere
- Udarbejdelse af nyt ansættelsesbrev eller tillæg til det eksisterende til de overenskomstansatte medarbejdere, der flytter med, samt et orienteringsbrev til de tjenestemænd, der flytter tjenestested
- Løbende vurdering af medarbejdernes ret til udgiftsdækkende ydelser.

Ved spørgsmål om de skattemæssige forhold kan henvises til SKAT.

## 8. Kontakt

Eventuelle spørgsmål kan sendes til [arbejdsgiver@modst.dk](mailto:arbejdsgiver@modst.dk), eller der kan rettes telefonisk henvendelse på dette nummer: 25 40 97 23.

# Bilag 1. Skabelon til tilbud om ansættelse på ændrede vilkår/partshøring om påtænkt afsked i forbindelse med flytning af *hele* statslige institutioner

---

Skabelonen kan anvendes i situationer, hvor flytningen indebærer en væsentlig stillingsændring, og den ansatte derfor *ikke* er forpligtet til at lade sig flytte med.

Kære *[navn]*

Det er besluttet at flytte *[xx institutionen/styrelsen]* til *[xx by]*. *[Evt. nærmere beskrivelse af baggrunden for udflytningen.]*

Udgangspunktet er, at medarbejderne flytter med.

## **Tilbud om ansættelse på ændrede vilkår**

I forbindelse med, at *[xx institutionen/styrelsen]* flytter til *[xx by]*, ønsker vi, at du flytter med.

Dit nuværende arbejdssted er placeret på adressen *[xx]*. Flytningen af *[xx institutionen/styrelsen]* indebærer, at dit arbejdssted fremover vil være på adressen *[xx]*.

Vi finder, at denne flytning af arbejdsstedet vil være en væsentlig stillingsændring, som du ikke har pligt til at acceptere. Denne stillingsændring skal derfor varsles med dit individuelle opsigelsesvarsel på *[xx]* måneder.

Du har i den forbindelse to muligheder. Du kan vælge enten at acceptere at fortsætte din ansættelse på de ændrede vilkår eller at sige nej til tilbuddet og blive partshørt om påtænkt afsked på grund af arbejdsmangel, jf. nedenfor.

På denne baggrund tilbydes du hermed ansættelse som *[stillingsbetegnelse]* på adressen *[xx]* med virkning fra den *[dato]*. Din ansættelsesmyndighed vil fortsat være *[xx institution/styrelse]*.

***Vi håber, at du vil tage imod tilbuddet om at fortsætte din ansættelse på de ændrede vilkår.***

Hvis du ønsker at tage imod tilbuddet om at fortsætte din ansættelse på de ændrede vilkår, bedes du underskrive vedlagte blanket "*Accept af fortsat ansættelse på*

ændrede vilkår” og sende den til [xx institution/styrelse], så vi har den i hænde senest den [dato].

### **Partshøring om påtænkt afsked**

Hvis du ikke ønsker at tage imod tilbuddet om fortsat ansættelse på de ændrede vilkår, påtænker vi at opsigte dig, idet der som følge af [xx institutionens/styrelsens] flytning, ikke længere vil være arbejdsopgaver på [institutionens/styrelsens nuværende adresse].

Du vil i så fald blive opsagt til fratræden med udgangen af [dato, måned, år].

Inden vi træffer afgørelse, skal du have lejlighed til at udtale dig, jf. forvaltningslovens § 19.

Dine eventuelle bemærkninger skal sendes til [xx institution/styrelse], så vi har dem i hænde senest den [dato].

Når vi har behandlet dit svar, vil vi træffe afgørelse.

### **Hvis vi ikke hører fra dig**

Hvis vi ikke hører fra dig, træffer vi afgørelse på det foreliggende grundlag. Vi lægger til grund, at du *ikke* ønsker at fortsætte din ansættelse på de ændrede vilkår.

Hvis du har spørgsmål til ovenstående, er du velkommen til at kontakte [navn og kontaktinfo].

Med venlig hilsen



Accept af fortsat ansættelse i [xx institution/ styrelse]

---

Med henvisning til brev af [dato] accepterer undertegnede [medarbejderens navn] hermed at fortsætte min ansættelse i [xx institution/ styrelse] i [xx adresse, by] med virkning fra den [dato].

Dato

Underskrift

---

## Bilag 2. Skabelon til tilbud om ansættelse på ændrede vilkår/partshøring om påtænkt afsked i forbindelse med flytning af *dele af* statslige institutioner

---

Skabelonen kan anvendes i situationer, hvor flytningen indebærer en væsentlig stillingsændring, og den ansatte derfor *ikke* er forpligtet til at lade sig flytte med.

Kære *[navn]*

Det er besluttet at flytte *[xx institutionens/styrelsens]* *[afdeling/ opgaver]* vedrørende *[xx]* til *[xx by]*.

I forbindelse med flytningen af *[afdelingen/ opgaverne]*, skal der ligeledes flyttes medarbejdere.

Udgangspunktet er, at medarbejderne flytter med deres nuværende opgaver.

*[Tekst om kriterier og - hvis relevant - om beslutningsproces i forbindelse med udvælgelse af medarbejdere til overførsel.]*

### Tilbud om ansættelse på ændrede vilkår

*[xx institutionen/ styrelsen]* ønsker, at du flytter til *[xx by]*, idet du *[arbejder i afdelingen/ beskæftiger dig med opgaverne]* vedrørende *[xx]*, der flyttes.

Dit nuværende arbejdssted er placeret på adressen *[xx]*. Flytningen af *[afdelingen/ opgaverne]* vedrørende *[xx]* indebærer, at dit arbejdssted ændres, således at dit arbejdssted fremover vil være på adressen *[xx]*.

Vi finder, at denne flytning af arbejdsstedet vil være en væsentlig stillingsændring, som du ikke har pligt til at acceptere. Denne stillingsændring skal derfor varsles med dit individuelle opsigelsesvarsel på *[xx]* måneder.

Du har i den forbindelse to muligheder. Du kan vælge enten at acceptere at fortsætte din ansættelse på de ændrede vilkår eller at sige nej til tilbuddet og blive partshørt om påtænkt afsked på grund af arbejdsmangel, jf. nedenfor.

På denne baggrund tilbydes du hermed ansættelse som *[stillingsbetegnelse]* på adressen *[xx]* med virkning fra den *[dato]*. Din ansættelsesmyndighed vil fortsat være *[xx institution/ styrelse]*.

***Vi håber, at du vil tage imod tilbuddet om at fortsætte din ansættelse på de ændrede vilkår.***

Hvis du ønsker at tage imod tilbuddet om at fortsætte din ansættelse på ændrede vilkår, bedes du underskrive vedlagte blanket ”Accept af fortsat ansættelse på ændrede vilkår” og sende den til [xx institution/styrelse], så vi har den i hænde senest den [dato].

**Partshøring om påtænkt afsked**

Hvis du ikke ønsker at tage imod tilbuddet om genansættelse på ændrede vilkår, påtænker vi at opsige dig, idet vi som følge af at [afdelingen/opgaverne] vedrørende [xx] flyttes, desværre ikke længere vil have opgaver til dig i [xx institution/styrelse].

Du vil i så fald blive opsagt til fratræden med udgangen af [måned, år].

Inden vi træffer afgørelse, skal du have lejlighed til at udtale dig, jf. forvaltningslovens § 19.

Dine eventuelle bemærkninger skal sendes til [xx institution/styrelse], så vi har dem i hænde senest den [dato].

Når vi har behandlet dit svar, vil vi træffe afgørelse.

**Hvis vi ikke hører fra dig**

Hvis vi ikke hører fra dig, må du regne med, at vi træffer afgørelse på det foreliggende grundlag. Vi går så ud fra, at du ikke ønsker at fortsætte din ansættelse på de ændrede vilkår.

Hvis du har spørgsmål til ovenstående, er du velkommen til at kontakte [navn og kontaktinfo].

Med venlig hilsen

Accept af fortsat ansættelse i [xx institution/ styrelse]

---

Med henvisning til brev af [dato] accepterer undertegnede [medarbejderens navn] hermed at fortsætte min ansættelse i [xx institution/ styrelse] i [xx adresse, by] med virkning fra den [dato].

Dato

Underskrift

---

## Bilag 3. Skabelon til afgørelse om afsked i forbindelse med flytning af *hele* statslige institutioner

---

Skabelonen kan anvendes i situationer, hvor partshøringen ikke har ført til, at den påtænkte flytning ændres, og hvor den ansatte *ikke har ønsket at tage imod* tilbuddet om fortsat ansættelse på ændrede vilkår.

Kære *[navn]*

Det er besluttet at flytte *[xx institutionens/styrelsens]* til *[xx by]*.

Udgangspunktet er, at medarbejderne flytter med.

Ved brev af *[dato]* blev du oplyst om, at flytningen af dit arbejdssted til *[xx by]* vil være en væsentlig stillingsændring, som du ikke har pligt til at acceptere. Du blev samtidig tilbudt fortsat ansættelse på de ændrede vilkår.

Med henvisning til forvaltningslovens § 19 blev du endvidere hørt over, at *[xx institutionen/styrelsen]* påtænkte at opsigte dig, hvis du ikke ønskede at tage imod tilbuddet om fortsat ansættelse på de ændrede vilkår, idet der som følge af flytningen ikke længere vil være arbejdsopgaver på *[institutionens/styrelsens nuværende adresse]*.

*[xx institution/styrelse]* har modtaget dine bemærkninger i brev af *[dato]*. Du har valgt ikke at flytte med *[xx institutionen/styrelsen]* til *[xx by]*. *[Dine bemærkninger i øvrigt har givet anledning til følgende kommentarer (tekst med kommentarer)/Dine bemærkninger har ikke givet anledning til kommentarer].*

På ovennævnte baggrund opsigter vi dig derfor med henvisning til *[de regler om opsigelse, der gælder for stillingen]* til *fratræden med udgangen af [måned og år]*.

*[Tekst om fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor:]* Da du har været ansat i *[antal]* år, har du ret til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til *[antal]* måneders løn, jf. *[henvisning til de regler om fratrædelsesgodtgørelse, der gælder for stillingen]*.

Beløbet vil blive udbetalt sammen med din sidste lønudbetaling.

*[Eventuel tekst om praktiske forhold i forbindelse med fratrædelsen.]*

Hvis du har spørgsmål til ovenstående, er du velkommen til at kontakte [*navn og kontaktinfo*].

Vi takker dig for din ansættelse i [*xx institution/styrelse*].

Med venlig hilsen

## Bilag 4. Skabelon til afgørelse om afsked i forbindelse med flytning af *dele af statslige institutioner*

---

Skabelonen kan anvendes i situationer, hvor partshøringen ikke har ført til, at den påtænkte flytning ændres, og hvor den ansatte *ikke har ønsket* at tage imod tilbuddet om fortsat ansættelse på ændrede vilkår.

Kære *[navn]*

Det er besluttet at flytte *[xx institutionens/styrelsens]* *[afdeling/ opgaver]* vedrørende *[xx]* til *[xx by]*.

I forbindelse med flytningen af *[afdeling/ opgaver]* vedrørende *[xx]*, skal der ligeledes flyttes medarbejdere.

Udgangspunktet er, at medarbejderne flytter med deres nuværende opgaver.

*[Tekst om kriterier og - hvis relevant - om beslutningsproces i forbindelse med udvælgelse af medarbejdere til overførsel.]*

Ved brev af *[dato]* blev du oplyst om, at flytningen af dit arbejdssted til *[xx by]* vil være en væsentlig stillingsændring, som du ikke har pligt til at acceptere. Du blev samtidig tilbudt fortsat ansættelse på de ændrede vilkår.

Med henvisning til forvaltningslovens § 19 blev du endvidere hørt om, at *[xx institutionen/ styrelsen]* påtænkte at opsigte dig, hvis du ikke ønskede at tage imod tilbuddet om fortsat ansættelse på de ændrede vilkår, idet der som følge af flytningen, ikke længere vil være arbejdsopgaver til dig på *[xx institutionens/ styrelsens nuværende adresse]*.

*[xx institution/ styrelse]* har modtaget dine bemærkninger i brev af *[dato]*. Du har valgt ikke at flytte med *[xx institutionen/ styrelsen]* til *[xx by]*. *[Dine bemærkninger i øvrigt har givet anledning til følgende kommentarer (tekst med kommentarer)/ Dine bemærkninger har ikke givet anledning til kommentarer].*

På ovennævnte baggrund opsiges vi dig derfor med henvisning til *[de regler om opsigelse, der gælder for stillingen]* til *[fratræden med udgangen af måned og år]*.

*[Tekst om fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor:]* Da du har været ansat i *[antal]* år, har du ret til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til

*[antal] måneders løn, jf. [henvisning til de regler om fratrædelsesgodtgørelse, der gælder for stillingen].*

Beløbet vil blive udbetalt sammen med din sidste lønudbetaling.

*[Eventuel tekst om praktiske forhold i forbindelse med fratrædelsen.]*

Hvis du har spørgsmål til ovenstående, er du velkommen til at kontakte *[navn og kontaktinfo]*.

Vi takker dig for din ansættelse i *[xx institution/styrelse]*.

Med venlig hilsen



[modst.dk](http://modst.dk)