

Vejledning

Medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering

Oktober 2004

Personalestyrelsen

CFU

**Vejledning om
medarbejdernes indflydelse og vilkår
ved udbud og udlicitering**

November 2004

Vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering

Vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering

Publikationen kan købes hos:

Schultz Information

Herstedvang 12

2620 Albertslund

Telefon 43 63 23 00

Fax 43 63 19 69

E-mail: Schultz@schultz.dk

Hjemmeside: www.schultz.dk

Henvendelse om publikationen kan i øvrigt ske til:

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 33 92 40 49

Omslag: Thomas A Grafisk

Tryk: Thomas A Grafisk

Oplag: 4.500

Pris: 75,00 kr. inkl. moms

ISBN: 87-7956-166-7

Elektronisk publikation:

Produktion: Thomas A Grafisk

ISBN: 87-7956-167-5

Publikation kan hentes på Personalestyrelsens hjemmeside: www.perst.dk og på Centralorganisationernes Fællesudvalgs hjemmeside: www.cfu-net.dk.

Indholdsfortegnelse

Forord.....	5
1. Medarbejdernes indflydelse	7
1.1. Rammerne for udbud og udlicitering.....	7
1.2. Lokalt udbudsberedskab	9
1.3. Medarbejdernes inddragelse i processen.....	10
1.4. Analyser før udbud.....	11
1.5. Beslutning om udbud.....	13
1.6. Udarbejdelse af udbuds- og kontraktmateriale	14
1.7. Kontrolbud.....	14
1.8. Valg af tilbudsgiver.....	15
1.9. Uoverensstemmelser	15
2. Virksomhedsoverdragelsesloven.....	17
2.1. Lovens anvendelsesområde	18
2.2. Omfattede medarbejdere.....	19
2.3. Overdragelsens betydning for løn- og ansættelsesvilkårene.....	20
2.4. Afskedigelse på grund af virksomhedsoverdragelse.....	22
2.5. Væsentlige stillingsændringer	22
2.6. Medarbejderrepræsentanter	23
2.7. Informationspligt.....	24
2.8. Forhandlingspligt.....	25
3. Tjenestemænd m.fl.	27
4. Bilag	31
4.1. Lovgivning og aftaler	31
4.2. Links	32
4.3. Litteraturfortegnelse.....	32
Bilag A. Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, Finansministeriet 2002 (uddrag).....	33
Bilag B. Finansministeriets cirkulære nr. 159 af 17. december 2002 om udbud og udfordring af statslige drifts- og anlægsopgaver.....	35

Vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering

Bilag C. Finansministeriets vejledning om cirkulæreskrivelse nr. 159 af 17. december 2002 om udbud og udfordring af statslige drifts- og anlægsopgaver (VEJ nr. 9020 af 17. februar 2003) (uddrag)	41
Bilag D. Beskæftigelsesministeriets lovekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002 af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.....	45
Bilag E. Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om visse havanlæg, lov nr.: 331 af 16. maj 2001 (uddrag).....	49
Bilag F. Finansministeriets cirkulære nr. 44 af 10. april 1997 om leverandørers uddannelses- og oplæringsindsats over for unge.....	51
Bilag G. Organisationsaftaler indgået mellem Finansministeriet og KAD for rengøringsassistenter m.fl. i staten, mellem Finansministeriet og FOA for køkkenmedhjælpere i statens tjeneste og mellem Finansministeriet Dansk Funktionærforbund for sanitører (uddrag) ..	53

Forord

Personalestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) aftalte ved overenskomstforhandlingerne 2002 at udarbejde en vejledning om de regler, der gælder om medarbejdernes medindflydelse og vilkår i forbindelse med udbud og udlicitering af opgaver fra statslige institutioner.

Finansministeriets udbudscirkulære, samarbejdsaftalen og virksomheds-overdragelsesloven indeholder krav om at inddrage medarbejderne i institutionens arbejde med udbud og udlicitering.

Åbenhed om, hvornår, hvordan og hvorfor institutionen anvender udbud og udlicitering, er en forudsætning for en meningsfuld dialog herom mellem ledelse og medarbejdere. En meningsfuld dialog forudsætter, at medarbejderne inddrages i institutionernes arbejde med udbud og udlicitering.

Dialog mellem ledelse og medarbejdere har sin naturlige forankring i samarbejdsudvalget. Samarbejdsudvalgets (SU) drøftelser kan udmøntes i et udbudsberedskab for institutionen, som dels indeholder institutionens strategiske overvejelser i forbindelse med udbud og dels beskriver, hvordan en udbudssituation gribes an i praksis.

Vejledningen indeholder informationer om gældende regler for medarbejdernes vilkår og indflydelse. Målet med denne vejledning er at bidrage til at kvalificere dialogen mellem ledelse og medarbejdere om institutionens arbejde med udbud og udlicitering af opgaver.

Vejledningen er delt i fire afsnit:

Afsnit 1 beskriver medarbejdernes indflydelse i forbindelse med institutioners udbud af opgaver, således som medarbejderindflydelsen er fastsat i samarbejdsaftalen, udbudscirkulæret, enkelte organisationsaftaler mv.

Vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering

De forskellige faser af udbudstilrettelæggelsen er behandlet, og herunder er medarbejdernes mulighed for indflydelse beskrevet.

Afsnit 2 beskriver medarbejdernes vilkår efter virksomhedsoverdragelsesloven. Gennemgangen af lovens bestemmelser er ikke udtømmende. Vejledningens bilag indeholder en oversigt over anvendt litteratur, hvortil der henvises.

Afsnit 3 handler om de særlige forhold, der gælder for tjenestemænd.

Afsnit 4 indeholder en oversigt over gældende regelsæt mv., som indeholder bestemmelser om medarbejdernes inddragelse i institutionernes arbejde med om udbud og udlicitering. Relevante uddrag af disse regler er optrykt som bilag.

1. Medarbejdernes indflydelse

1.1. Rammerne for udbud og udlicitering

Regeringen vil med sit moderniseringsprogram sikre en effektiv opgavevaretagelse i staten. Udlicitering af opgaver til private leverandører er et middel hertil. Gennem øget konkurrence er det hensigten, at opnå større effektivitet og dermed bedre anvendelse af den enkelte institutions midler og ressourcer.

Som led i moderniseringsprogrammet har Finansministeriet udsendt publikationen: ”Effektiv opgavevaretagelse i staten”, oktober 2003 som indeholder vejledning om effektiviseringsstrategier og vejledning om udbudspolitikker. Vejledningen pålægger alle ministerområder at udarbejde en effektiviseringsstrategi bilagt en udbudspolitik.

Opgavegennemgang

Et ministerområdes effektiviseringsstrategi vil typisk indeholde en række overordnede principper om effektivisering, udbud og udlicitering. Desuden er det et krav, at ministerområdets institutioner gennemgår deres opgaveportefølje med henblik på vurdering af opgaverne som egnede, måske egnede eller ikke egnede for udbud. Opgaver i kategorien måske egnet skal herefter indenfor fastsatte tidsterminer vurderes enten egnet eller ikke-egnet til udbud.

Inden for disse overordnede rammer skal den enkelte institution gøre sig egne overvejelser om, hvorledes effektiviseringen og eventuelt udbud skal gribes an.

Udbudscirkulære

Finansministeriets cirkulære om udbud og udfordring af statslige drifts og anlægsopgaver (udbudscirkulæret)¹ pålægger de enkelte institutioner at udbyde opgaver, som kan udføres af eksterne leverandører. Udbudte

¹ Cirkulæreskrivelse nr. 159 af 17. december 2002.

Vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering

opgaver skal udliciteres, hvis det gennem udbuddet godtgøres, at det - alle forhold taget i betragtning - er det mest fordelagtige. Den enkelte institution har ligeledes pligt til gennem regelmæssige udbudsrunder at undersøge, om institutionens eksterne leverandører er bedst og billigst.

Efter gennemgang af opgaverne skal den enkelte institution gennemføre udbud af egnede opgaver med en forventet kontraktsum over en bagatelgrænse på 500.000 kr. Er udbuddet omfattet af EU's udbudsdirektiver skal udbuddet gennemføres efter disse regler.

Definition af udbud og udlicitering

Ved udbud forstås, at institutionen som udbydende myndighed opfordrer interesserede leverandører til at afgive tilbud på varetagelsen af en offentlig opgave. Hvis institutionen indgår kontrakt med en ekstern leverandør om opgavevaretagelsen, er der tale om udlicitering.

Privates udfordringsret

Et element i regeringens moderniseringsprogram er, at private virksomheder uopfordret kan afgive et konkret tilbud på udførelsen af en opgave, som en statsinstitution udfører i eget regi.

En privat virksomheds ret til at få behandlet tilbud efter reglerne om privates udfordringsret gælder alene for opgaver, som institutionen løser selv. Et tilbud på en opgave, som institutionen i forvejen får løst af en ekstern leverandør, er således ikke omfattet af reglerne om privates udfordringsret. Hvis f.eks. 1/3 af en opgave udføres af en ekstern leverandør, kan en privat virksomhed dog afgive et uopfordret tilbud på de resterende 2/3, som institutionen selv udfører.

Hvis en kontraktindgåelse i forbindelse med et uopfordret tilbud er omfattet af EU's udbudsregler, kan institutionen ikke indgå kontrakt uden et EU-udbud i overensstemmelse med EU's udbudsdirektiver.

En udfordret institution kan dog under visse betingelser afvise et tilbud, jf. udbudscirkulæret.²

² Udbudscirkulæret § 14.

1.2. Lokalt udbudsberedskab

Moderniseringsprogrammets krav om opgavegennemgang og privates udfordringsret indebærer, at udbud/udlicitering skal indgå i den enkelte institutions strategiske arbejde.

Institutionernes strategiske overvejelser om udbud og udlicitering kan eventuelt beskrives i et udbudsberedskab, der konkret angiver, hvorledes institutionens arbejde med udbud og udlicitering gribes an.

Medarbejderinddragelse

Udbudscirkulæret, samarbejdsaftalen, virksomhedsoverdragelsesloven samt enkelte organisationsaftaler³ pålægger den enkelte institutions ledelse at sikre, at medarbejderne inddrages i overvejelser og beslutning om udbud og udlicitering.

Åbenhed om hvornår, hvordan og hvorfor institutionen anvender udbud og udlicitering er en forudsætning for en meningsfuld dialog herom mellem ledelse og medarbejdere.

Dialogen mellem ledelse og medarbejdere har sin naturlige forankring i samarbejdsudvalget. Der er ikke særlige krav til formen for drøftelserne i samarbejdsudvalget. Hvis samarbejdsudvalget finder det hensigtsmæssigt, kan drøftelserne udmøntes i et udbudsberedskab for institutionen. Udbudsberedskabet kan indeholde dels institutionens strategiske overvejelser i forbindelse med udbud og dels beskrive, hvordan en udbudssituation gribes an i praksis.

Udbudsberedskabet

Udbudsberedskabet kan endvidere beskrive, hvorledes medarbejderne inddrages i konkrete udbudsprocesser fra det forudgående analysearbejde, udarbejdelse af udbudsmateriale, udarbejdelse af kontrolbud, vurdering af tilbudsgivere i eventuel prækvalificering, til valg af tilbudsgiver og udformning af kontrakt.

³ Jf. organisationsaftaler mellem Finansministeriet og KAD for rengøringsassistenter m.fl. i statens tjeneste, mellem Finansministeriet og FOA for køkkenmedhjælpere i statens tjeneste og mellem Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund for sanitører.

1.3. Medarbejdernes inddragelse i processen

Udlicitering af opgaver får ofte store konsekvenser for berørte medarbejdere. Samarbejdsudvalget skal drøfte udbud og udlicitering og de heraf afledte konsekvenser for institutionens arbejds- og personaleforhold ⁴.

Samarbejdsudvalget bør inddrages i arbejdet så tidligt som muligt, det vil sige allerede i gennemgangen af institutionens opgaver.

Det kan derfor være en god ide, at samarbejdsudvalgets drøftelser udmøntes i retningslinjer, der beskriver, hvordan institutionen i praksis griber en udbuds- eller udfordringsituation an.

Retningslinjerne kan også beskrive, hvordan og i hvilket omfang medarbejderne skal inddrages og/eller informeres gennem hele processen, f.eks. i forbindelse med analyser før udbud, udarbejdelse af udbuds- og kontraktmateriale, kontrolbud, valg af tilbudsgiver, opfølgning og evaluering af de udliciterede opgaver osv. Fastlæggelse af retningslinjer for, hvorledes udbudsprocessen gribes an, sikrer, at institutionen har et beredskab, hvis eller når et udbud bliver aktuelt.

Retningslinjer for institutionens arbejde med udbud kan f.eks. indeholde:

- Formål med at anvende udbud og udlicitering
- Proces for gennemførelse af udbud, herunder inddragelse af medarbejderne i:
 - Løbende gennemgang af opgaveportefølje
 - Uopfordrede tilbud fra private
 - Projektgrupper
 - Analyse af opgaver
 - Beslutning om inddragelse af ekstern bistand
 - Anvendelse af kontrolbud
 - Udarbejdelse af udbuds- og kontraktmateriale
 - Anvendelse af særlige klausuler (job på særlige vilkår, forhold for handicappede medarbejdere, miljømæssige krav o. lign.)
 - Kravspecifikationer og betingelser ved udbud

⁴ Jf. samarbejdsaftalens pkt. 5.

- Kvalitetsopfølgning
- Procedurer ved kontraktens udløb.
- Information til alle medarbejdere

I henhold til samarbejdsaftalen skal samarbejdsudvalget i nødvendigt omfang aftale retningslinjer for medarbejderrepræsentanternes deltagelse i projektgrupper mv., der nedsættes i forbindelse med projekter, som indebærer udbud og udlicitering af opgaver, samt fastlægge retningslinjer for medarbejdernes adgang til foreliggende dokumentation vedrørende projekterne⁵.

Det skal bemærkes, at såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter kan tage initiativ til, at samarbejdsudvalget drøfter fastlæggelse af retningslinjer for udbud og nedsættelse af projektgrupper i forbindelse hermed.

Medarbejderinformation

Samarbejdsaftalen⁶ pålægger samarbejdsudvalget at sikre, at samtlige medarbejdere løbende holdes skriftligt og mundtligt orienteret om samarbejdsudvalgets arbejde.

1.4. Analyser før udbud

I forbindelse med den enkelte institutions gennemgang af opgaveporteføljen samt privates uopfordrede tilbud gennemføres et analysearbejde til brug for vurdering af, om opgaverne er udbudsegnete, måske udbudsegnete eller ikke udbudsegnete.

I vejledningen til samarbejdsaftalen anbefales det at inddrage samarbejdsudvalget i det analysearbejde, som iværksættes med henblik på beslutning om, hvorvidt opgaven skal udbydes, eller om intern effektivisering kan gøre opgavevaretagelsen konkurrencedygtig. I analysen inddrages alle relevante forhold vedrørende institutionens egen opgaveløsning.

Medarbejdernes synspunkter, ideer og forslag kan på den måde indgå i ledelsens endelige beslutningsgrundlag. Et velfungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er udgangspunktet for at gennemføre en

⁵ Jf. samarbejdsaftalens pkt. 5.

⁶ Jf. samarbejdsaftalens pkt. 16.

Vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering

vellykket udbudsproces. Dialogen medvirker endvidere til at skabe åbenhed om og fælles forståelse for institutionens anvendelse af udbud og eventuel udlicitering.

Medarbejdernes viden og erfaring med opgavevaretagelsen er relevant i forbindelse med analysen. Dialogen omkring analysen kan endvidere være væsentlig for den videre proces, hvis analysen viser, at opgaven skal udbydes.

Projektgruppe

Samarbejdsudvalget kan nedsætte en projektgruppe med deltagelse af repræsentanter for ledelse og medarbejdere til at gennemføre analysearbejdet. Projektgruppens medlemmer behøver ikke at være medlem af samarbejdsudvalget, og såvel direkte som indirekte berørte medarbejdere kan derfor inddrages i processen. I projektgruppen må imidlertid ikke deltage medlemmer, der skal medvirke ved udarbejdelse af et eventuelt kontrolbud.

I projektgruppens/samarbejdsudvalgets analyse kan blandt andet indgå følgende forhold:

- Teknik, herunder inddragelse af ekstern bistand
- Økonomi, herunder omkostninger ved nuværende og fremtidig opgaveløsning
- Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne, herunder beskrivelse af den nuværende opgaveløsning
- Personalebehov, herunder personaleforhold i forbindelse med overgang til anden, privat arbejdsgiver
- Uddannelsesbehov og -krav til berørte medarbejdere
- Arbejdsmiljøforhold

Hvis analysearbejdet ikke gennemføres i samarbejdsudvalgets regi, skal samarbejdsudvalget informeres om den planlagte analyse og have mulighed for at drøfte denne. Desuden fremgår det af visse organisationsaftaler, at planer om et eventuelt udbud skal drøftes mellem de berørte

parter, såfremt disse organisationer ikke er direkte repræsenteret i samarbejdsudvalget.⁷

1.5. Beslutning om udbud

På baggrund af analysen drøfter samarbejdsudvalget institutionens udbudsegne opgaver.

Fører overvejelserne til, at ledelsen beslutter, at en opgave skal udbydes, bør følgende områder indgå i projektgruppens/samarbejdsudvalgets drøftelser.

- Kravspecifikation i udbudsmaterialet f.eks. opgavebeskrivelse, kvalitetssikring og opfølgning
- Klausuler i udbudsmaterialet f.eks. om særlige miljø- eller arbejdsmiljømæssige krav i forbindelse med varetagelse af opgaven, ny arbejdsgivers deltagelse i ”Socialt Kapitel” el. lign. eller særlige hensyn til handicappede medarbejdere som stiller specielle krav til arbejdets udførelse og/eller de faciliteter, der benyttes ved arbejdets udførelse
- Betingelser for og tilrettelæggelse af udarbejdelse af tilbud
- Projektgruppens og samarbejdsudvalgets videre inddragelse i forløbet

Samarbejdsudvalget bør i tilslutning hertil drøfte personalemæssige konsekvenser af en eventuel udlicitering f.eks.:

- Personalets løn-, arbejds- og ansættelsesforhold i forbindelse med udlicitering
- Er der mulighed for at omplacere de medarbejdere, hvis opgaver falder bort som følge af udlicitering?
- Skal der iværksættes foranstaltninger for de medarbejdere, hvis ansættelsesforhold skal ophøre?
- Skal der iværksættes omstilling og kompetenceudvikling for medarbejdere, der er delvis beskæftiget med de udbudte opgaver og skal fortsætte deres ansættelse i institutionen?

⁷ jf. samarbejdsaftalens pkt. 5.

1.6. Udarbejdelse af udbuds- og kontraktmateriale

Når analysen af den konkrete opgave er afsluttet, og institutionen har besluttet sig til at gennemføre et udbud, er næste skridt at udarbejde udbudsmateriale. Der skal i forbindelse hermed tages hensyn til de beslutninger og retningslinjer, som samarbejdsudvalget har udarbejdet.

Udformning af endelig kontrakt skal også ske under hensyn til samarbejdsudvalgets beslutninger og eventuelle retningslinjer.

1.7. Kontrolbud

Med et kontrolbud kan institutionen efterprøve, om opgaven kan udføres ligeså billigt og effektivt af egne medarbejdere, som forventningerne er til en udlicitering.

Det overordnede sigte med at udarbejde et kontrolbud er at sikre, at en statslig institution ved at antage et eksternt bud og indgå kontrakt, ikke påtager sig meromkostninger i forhold til at udføre opgaven selv. I henhold til udbudscirkulæret skal der kun udliciteres, ”dersom det gennem udbud godtgøres, at det alle forhold taget i betragtning er det mest fordelagtige for staten”.

Hvis institutionen vælger kontrolbuddet, indebærer dette, at opgaven fremover skal løses som indtægtsdækket virksomhed.

Hvem kan udarbejde kontrolbud?

De medarbejdere, som direkte berøres af et udbud, bør inddrages i arbejdet med udarbejdelsen af kontrolbud, bortset fra de medarbejdere og ledere som for eksempel gennem samarbejdsudvalget deltager i beslutningsprocessen omkring udbuddet. Kontrolbuddet skal udarbejdes uafhængigt af de ledere og medarbejdere, som træffer beslutning om, hvem der efter et udbud skal løse opgaven. Det skal sikres, at eksterne tilbudsgivere har adgang til de samme informationer som de medarbejdere og ledere, der udarbejder kontrolbud, således at udarbejdelsen af et kontrolbud ikke indebærer en konkurrenceforvridende fortrinsstilling for institutionen.

Tavshedspligt

Medarbejdere, som gennem samarbejdsudvalget eller arbejdsgrupper får kendskab til offentlige eller private særinteresser, er - som statsligt ansatte - pålagt tavshedspligt i henhold til forvaltningslovens og straffelovens bestemmelser.

Medarbejdere, som deltager i udbudsforretninger, herunder udarbejdelse af kontrolbud, må ikke ytre sig om forhold, hvis offentliggørelse kan være til skade for offentlige eller private interesser for eksempel tilbudsgivers tilbudspriser⁸.

1.8. Valg af tilbudsgiver

Af institutionens retningslinjer for udbud og udlicitering bør fremgå, hvorledes medarbejderne inddrages i forbindelse med vurdering af tilbudsgivere i en eventuel prækvalificering samt ved valg af tilbudsgiver. I vurderingen og valg af indkomne tilbud må ikke deltage medarbejdere og ledere, som har medvirket ved udarbejdelse af kontrolbuddet.

Når tilbudsgiver er valgt, bør alle medarbejdere informeres om den forestående udlicitering af opgaven og konsekvenserne heraf for arbejds- og personaleforholdene

1.9. Uoverensstemmelser

Hvis der på institutionen opstår uoverensstemmelser om, hvorvidt samarbejdsaftalens bestemmelser er overholdt, kan denne indbringes for Centralrådet for statens samarbejdsudvalg, jf. samarbejdsaftalens punkt 23.

⁸ Jf. forvaltningslovens § 27 og straffelovens § 152.

2. Virksomhedsoverdragelsesloven

En udlicitering kan være umiddelbart omfattet af lov om lønmodtageres⁹ retsstilling ved virksomhedsoverdragelse - i almindelighed kaldet virksomhedsoverdragelsesloven¹⁰. Det kan dog også mellem overdrageren og erhververen være aftalt, at loven skal finde anvendelse, jf. afsnit I.

Nedenstående gennemgang af virksomhedsoverdragelsesloven har til formål at give en kortfattet orientering om loven og således alene at give et overblik. For den mere dybtgående gennemgang henvises bl.a. til den litteratur, der er nævnt i bilaget.

Lovens hovedsigte og centrale princip

Hovedsigtet med loven er at sikre medarbejdernes individuelle rettigheder i forbindelse med overdragelse af en virksomhed eller en del heraf.

Loven fastslår det centrale princip, at en erhverver umiddelbart indtræder i overdragets rettigheder og forpligtelser over for medarbejderne med hensyn til løn- og øvrige ansættelsesvilkår. Det er således efter loven erhververen, der hæfter for alle krav over for de overtagne medarbejdere, uanset om kravet vedrører tiden før eller efter overtagelsen.

Medarbejderen er tilsvarende forpligtet til at opfylde sin ansættelsesaftale, som om den var indgået med erhververen. Bristede forudsætninger for medarbejderen kan dog i enkelte tilfælde betyde, at denne kan ophæve ansættelsesforholdet, jf. nedenfor.

Krav til udbudsmaterialet

På grund af overførslen af rettigheder og forpligtelser er det vigtigt, at udbudsmaterialet vedrørende de relevante medarbejdere indeholder en beskrivelse af dels arbejdsopgaverne mv., dels kollektive overenskomster

⁹ I dette afsnit anvendes betegnelsen medarbejdere som ensbetydende med lønmodtagere.

¹⁰ Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002.

Vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering

og aftaler. Dvs. alle kollektive overenskomster og aftaler og herunder også lokale aftaler/husaftaler og kutyper. Overførslen af rettigheder og forpligtelser sker imidlertid, selvom erhververen ikke har modtaget oplysning fra overdrageren om de pågældende rettigheder og forpligtelser.

Loven kan ikke fraviges til ugunst for medarbejderen, og denne kan ikke selv give afkald på de rettigheder og den beskyttelse, der følger af loven. Dette gælder også, selvom afkaldet sker på medarbejderens eget initiativ, eller selvom afkaldet opvejes af sådanne fordele, at medarbejderen efter en samlet bedømmelse ikke stilles ringere.

2.1. Lovens anvendelsesområde

Loven finder anvendelse på både offentlige og private virksomheder eller dele heraf, der udøver en økonomisk aktivitet, uanset om de virker med gevinst for øje.

Overdragelser

Loven omfatter aftalemæssige overdragelser samt overdragelser, som sker administrativt eller ved lov. Loven gælder dog kun ved overdragelse af en virksomhed eller en del heraf. Der skal være tale om ”en økonomisk enhed, som bevarer sin identitet”. Desuden er det en betingelse, at der foreligger et arbejdsgiverskift.

Loven gælder ikke overførsel af opgaver, som indebærer en egentlig myndighedsudøvelse, omorganiseringer af offentlige, administrative myndigheder eller en overførsel af administrative funktioner mellem offentlige myndigheder.

2. gangs udlicitering m.fl. og hjemtagning

Ikke blot 1. gangs udlicitering kan være omfattet af loven, men også efterfølgende udliciteringer samt de tilfælde, hvor kontrakter hjemtages ved udløb eller tidligere på grund af misligholdelse, og institutionen vælger selv at udføre opgaven på ny (hjemtagning).

Det er vigtigt, at den statslige institution søger at tage højde for disse situationer, hvor den oprindelige overdrager (den statslige institution) nu bliver erhverver. Det betyder, at den statslige institution ikke alene indtræder i den tidligere erhververs (den private kontrakthavers)

rettigheder, men - hvad der især er væsentligt i denne sammenhæng - også i dennes forpligtelser over for de medarbejdere, som nu overdrages til den statslige institution.

På grund af ovennævnte bør institutionen sikre sig mulighed for at blive løbende orienteret om den private kontraktghavers økonomi mv. Nærmere forslag hertil findes bl.a. i den litteratur, der er nævnt i litteraturlisten.

2.2. Omfattede medarbejdere

Loven omfatter de medarbejdere, som fuldt ud eller i det væsentligste er beskæftiget med den udliciterede opgave.

Tjenestemænd m.fl. er ikke efter virksomhedsoverdragelsesloven forpligtet til at lade sig virksomhedsoverdrage. Vedrørende tjenestemænd m.fl. henvises til afsnit 3.

Bestående ansættelsesforhold

Det er alene de medarbejdere, hvis ansættelsesforhold består på tidspunktet for overtagelsen, der er omfattet af loven. Det er ikke afgørende, om medarbejderen rent faktisk er i arbejde. Medarbejdere, der er fraværende på grund af f.eks. sygdom, barsel eller ferie, er også i et bestående ansættelsesforhold og er derfor omfattet af loven.

Medarbejdere, der har sagt op eller er blevet sagt op, og hvis opsigelsesvarsel først udløber efter overtagelsestidspunktet, er også omfattet. Dette gælder dog ikke, hvis medarbejderen er fuldstændig fritstillet inden overdragelsen, dvs. at medarbejderen ikke skal stå til rådighed for overdrageren.

Elever og lærlinge er omfattet af loven, hvis erhververs virksomhed godkendes som lære- eller praktiksted. Erhververen skal hurtigst muligt efter overdragelsen søge virksomheden godkendt, og de pågældende er samtidig forpligtet til at fortsætte i virksomheden, medmindre det er åbenbart, at den ikke kan godkendes som lære- eller praktiksted.

2.3. Overdragelsens betydning for løn- og ansættelsesvilkårene

Ved en overdragelse bevarer medarbejderen - i hvert fald indtil videre - sine løn- og ansættelsesvilkår ifølge kollektiv overenskomst mv. Virksomhedsoverdragelsesloven sikrer som udgangspunkt, at medarbejderne bevarer sine løn- og ansættelsesvilkår i henhold til kollektiv overenskomst som individuelle rettigheder indtil opsigelse eller udløb af den kollektive overenskomst. Medarbejderen bevarer også den anciennitet, som er optjent hos overdrageren. Der foreligger ikke en fratrædelsessituation, og der skal derfor f.eks. ikke ske afregning af ferierettigheder eller udbetales eventuel fratrædelsesgodtgørelse.

Særlige ansættelsesvilkår

Ud over de ”almindelige” løn- og ansættelsesvilkår er ansættelsesvilkår, der knytter sig som et tillæg til lønnen, herunder fri bolig, fri telefon mv., omfattet af loven. Andre aftaler er også omfattet - f.eks. aftaler om nedsat tid.

Hvis overdragelsen medfører, at et væsentligt gode ikke kan videreføres, må erhververen kompensere medarbejderen for det pågældende gode.

Forvaltningsloven mv.

Når medarbejderne er overdraget til en privat erhverver, er disse ikke, medmindre der måtte være lovhjemmel hertil, omfattet af de særlige regler, der gælder for offentligt ansatte efter forvaltnings- og offentlighedsloven samt efter almindelige forvaltningsretlige rets- og lighedsgrundsætninger. Det vil bl.a. sige, at de pågældende heller ikke er omfattet af den generelle partshøringspligt, der gælder efter forvaltningslovens § 19.

Ansættelsesbevis

Som følge af skiftet til den nye arbejdsgiver samt eventuelle andre ændringer i ansættelsesvilkårene skal medarbejderen have et skriftligt bevis herfor. Det er dog ikke nødvendigt, at erhververen udsteder et nyt ansættelsesbevis til medarbejderen. Medarbejderen kan f.eks. blot modtage en kopi af det oprindelige ansættelsesbevis (ansættelseskontrakten) med et bilag, som indeholder navn og adresse på erhverver, det eventuelle nye arbejdssted samt de ændringer, som i øvrigt er nødvendige efter reglerne

om ansættelsesbeviser. Medarbejderen skal underskrive bilaget og returnere det til den nye arbejdsgiver.

Erhverver bliver part i overenskomsten

Ved en virksomhedsoverdragelse bliver erhverver ifølge loven part i den bestående kollektive overenskomst, som de overtagne medarbejdere er omfattet af, medmindre erhverver reagerer inden for visse frister¹¹.

Er det pågældende faglige organisation ikke underrettet af erhververen inden tidsfristernes udløb, bliver erhververen således part i den kollektive overenskomst. Der stilles ingen formkrav til underretningen, men det må dog anbefales, at den sker skriftligt.

Erhverver bliver ikke part i overenskomsten

Selvom erhververen ikke bliver part i overenskomsten, skal erhverver overholde de samme løn- og ansættelsesvilkår, som var gældende før overdragelsen - mindst indtil overenskomsten udløber. Loven indebærer, at kollektive rettigheder vedrørende løn- og øvrige ansættelsesvilkår i så fald ændres til individuelle rettigheder for den enkelte medarbejder.

Afgrænsningen af, hvilke rettigheder og pligter der er individuelle, og hvilke der er kollektive, vil næppe normalt volde vanskeligheder. Som et grænsetilfælde er det fastslået, at en pligt til - ifølge kollektiv overenskomst - at underrette organisationen i tilfælde af opsigelse af en medarbejder, skal anses for en individuel ret.

Bliver erhverver ikke part i overenskomsten, kan ændringer i ansættelsesforholdet varsles og gennemføres efter de regler og den praksis, der gælder på området. Selvom der er varslet rettidigt, kan ændringerne dog først gennemføres ved overenskomstens udløb.

I den situation, hvor erhverver ikke bliver part i overenskomsten, indeholder loven en regel om erhververs stilling som part i det fagretslige system. Reglen indebærer ikke, at erhververen kan ikendes bod.

¹¹ 11 En erhverver skal inden 5 uger efter det tidspunkt, hvor denne vidste eller burde vide, at medarbejderne eller en del af medarbejderne på den virksomhed, der overdrages, har været omfattet af en kollektiv overenskomst, dog tidligst 3 uger efter overtagelsen, underrette det pågældende fagforbund, såfremt erhververen ikke ønsker at tiltræde overenskomsten. I modsat fald anses erhververen for at have tiltrådt overenskomsten.

Konkurrerende overenskomster

De berørte medarbejdere har efter loven ret til gennem deres faglige organisationer at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og ansættelsesvilkår, når erhververen ikke bliver part i overenskomsten, og erhververen i forvejen er omfattet af en overenskomst med en anden faglig organisation om det pågældende arbejde. Der er imidlertid ikke noget krav om, at forhandlingen skal føre til indgåelsen af en aftale.

2.4. Afskedigelse på grund af virksomhedsoverdragelse

Afskedigelse på grund af virksomhedsoverdragelse er en urimelig afsked, medmindre arbejdsgiveren kan godtgøre, at der foreligger økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer. Området for undtagelserne er de samme, som efter praksis følger af f.eks. funktionærlovens § 2 b, hvorefter en afskedigelse i så fald er rimeligt begrundet i virksomhedens forhold.

Retsvirkningen af urimelig afskedigelse

Virksomhedsoverdragelsesloven siger ikke noget om de ansættelsesretlige konsekvenser, hvis der foreligger en urimelig afskedigelse. Disse må søges i de bestemmelser, der findes herom i aftaler, overenskomster og love, dvs. de fælles afskedigelsesregler i fællesoverenskomsterne og AC-overenskomsten, funktionærlovens § 2 b samt andre aftaler eller regler, der hjemler godtgørelse for usaglig afskedigelse.

2.5. Væsentlige stillingsændringer

Når en virksomhedsoverdragelse medfører ændringer i ansættelsesforholdet til skade for medarbejderen (væsentlige ændringer), er denne ikke forpligtet til at acceptere disse. Væsentlige ændringer kan f.eks. være ændringer i løn, arbejdstid, arbejdets art eller arbejdsstedets beliggenhed.

Hvis sådanne ændringer er væsentlige, skal de varsles med medarbejderens opsigelsesvarsel.

Ophævelse af ansættelsesforholdet

Gennemfører erhververen væsentlige ændringer uden iagttagelse af medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel, kan medarbejderen hæve ansættelsesforholdet og fratræde, så snart den ændring, der begrundede ophævelsen, bliver aktuel. Desuden kan kræves erstatning for tabt opsigelsesvarsel. Medarbejderen har endvidere krav på fratrædelsesgodtgørelse, hvis den pågældende er omfattet af regler herom, og hvis betingelserne for at yde godtgørelsen i øvrigt er tilstede.

Det er medarbejderen, der skal bevise, at ændringerne er væsentlige.

Godtgørelse for urimelig afskedigelse efter fællesoverenskomsterne, AC-overenskomsten eller funktionærlovens § 2 b vil normalt ikke komme på tale, idet de væsentlige ændringer typisk har baggrund i virksomhedens forhold.

Hvis det ønskes, at ændringerne gennemføres fra overtagelsestidspunktet, og medarbejderen inden da tilkendegiver ikke at ville overdrages på de væsentligt ændrede vilkår, skal kravet rettes mod overdrageren.

2.6. Medarbejderrepræsentanter

Medarbejderrepræsentanter er omfattet af virksomhedsoverdragelseslovens almindelige bestemmelser i kraft af deres almindelige ansættelsesstatus. Loven indeholder desuden en særregel om dem vedrørende deres mulighed for at fortsætte hvervet samt bevare den beskyttelse, der følger heraf.

Formålet med særreglen er således bl.a. at undgå, at medarbejderne som følge af overdragelsen - f.eks. fordi antallet af medarbejdere bliver så lavt, at der ikke længere er grundlag for repræsentation - kommer i den situation, at de ikke har repræsentanter, der kan varetage deres interesser i de tilfælde, hvor den overdragne virksomhed eller del heraf i det væsentlige fungerer uberørt af overdragelsen.

Reglen omfatter de repræsentanter for medarbejdere, som ifølge kollektiv overenskomst, aftale eller ved lov har fået tillagt særlig beskyttelse, og som berøres af overdragelsen. Reglen omfatter også medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Ej grundlag for repræsentation

Selvom medarbejderrepræsentanternes funktion bortfalder som følge af den overenskomst eller aftale, der regulerer forholdet, er de pågældende alligevel efter loven omfattet af de hidtidige beskyttelsesregler. Dette gælder dog kun i en periode, der svarer til det opsigelsesvarsel, hvormed de pågældende kunne have være opsagt. Varslet regnes fra ophøret af funktionen.

Nyudpegning

Overdragelsen kan dog medføre, at betingelserne for nyudpegning af medarbejderrepræsentanter eller en ny sammensætning af medarbejderrepræsentation er til stede ifølge parternes overenskomst, aftale eller lovgivningen.

2.7. Informationspligt

Overdrageren skal underrette medarbejdernes repræsentanter, eller - hvis sådanne ikke er valgt eller udpeget - de berørte medarbejdere om

Hvad skal der informeres om?

- datoen eller den foreslåede dag for overdragelsen
- årsagen til overdragelsen
- overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for medarbejdere
- eventuelle foranstaltninger for medarbejderne.

Hvornår skal der informeres?

Underretningen skal ske i rimelig tid inden overdragelsen, og det er forudsat, at oplysningerne gives så fyldige og udtømmende som muligt, således at medarbejderen får en reel mulighed for at kunne foretage en selvstændig vurdering af overdragelsens konsekvenser for dem.

En erhverver, som i forvejen er virksomhedsindehaver, er pålagt en tilsvarende forpligtelse over for sine berørte medarbejdere. Underretningen skal senest ske, inden medarbejdernes ansættelsesforhold og arbejdsvilkår berøres direkte af overdragelsen.

2.8. Forhandlingspligt

Overdrageren skal forhandle med medarbejdernes repræsentanter, eller – hvis sådanne ikke er valgt eller udpeget – de berørte medarbejdere, om enhver foranstaltning, der berører dem. Forhandlingerne skal ske på så tidligt et tidspunkt, at eventuelle foranstaltninger kan aftales.

Den erhverver, som allerede er virksomhedsindehaver, har over for sine berørte medarbejdere en tilsvarende forpligtelse som overdrageren.

Forhandlingerne bør så vidt muligt indledes på et tidspunkt, der gør det muligt at opnå en aftale om de påtænkte foranstaltninger før overtagelsen. Der er dog ikke noget krav om, at forhandlingerne skal føre til indgåelsen af en aftale.

Hvad skal der forhandles om?

Det er forudsat, at forhandlingspligten i princippet omfatter enhver foranstaltning, der berører medarbejderne. Dog ikke sådanne foranstaltninger, som en virksomhedsindehaver er berettiget til at træffe ifølge den almindelige ledelsesret.

3. Tjenestemænd m.fl.

Tjenestemænd i staten er omfattet af tjenestemandsløven og dermed af denne lovs regler om ændringer i deres ansættelsesforhold. De har ikke pligt til at lade sig overdrage til en privat arbejdsgiver, f.eks. et selskab, heller ikke selvom selskabet overtager hele den tidligere statsvirksomhed, og en erhverver indtræder ikke i kraft af virksomhedsoverdragelsesloven i de forpligtelser, staten hidtil har haft over for de tjenestemandsansatte, herunder krav på pension, rådighedsløn, det særlige disciplinære system mv.

Tjenestemænd har ikke virksomhedsoverdragelseslovens beskyttelse mod afskedigelse som følge af overdragelse af virksomheden.

Overvejelser inden udbud

Hvis der på et område er beskæftiget tjenestemænd, skal institutionen derfor – allerede når overvejelser om udbud påbegyndes – overveje, hvilke konsekvenser en udlicitering vil have for disse.

Mulighed for frivilligt udlån

En tjenestemand kan frivilligt acceptere at blive udlånt til den virksomhed, hvortil der udliciteres, dvs. også selvom der ikke ved lov er etableret en pligt for tjenestemanden til at være udlånt. Hvis det ønskes, at de tjenestemænd, der er beskæftiget på området, følger med opgaven over til den private virksomhed, må det drøftes med dem, om de i givet fald vil acceptere udlån.

Erhververen (den nye arbejdsgiver) kan, hvis denne ønsker at tilbyde tjenestemanden ansættelse, tilbyde tjenestemanden ansættelse på andre vilkår end de hidtidige. Det er den enkelte tjenestemandens valg, om den pågældende vælger at acceptere tilbuddet og i den forbindelse at fratræde sin stilling som tjenestemand i staten.

Hvis en tjenestemand ønsker at acceptere et tilbud om beskæftigelse på det udliciterede arbejdsområde, men ikke ønsker at fratræde sin tjeneste-

Vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering

mandsstilling, skal institutionen overveje, om det skal tilbydes den enkelte, at denne kan opretholde sin ansættelse i staten, men gøre tjeneste hos erhververen som udlånt.

Ansættelsesvilkår under udlån

Tjenestemænd, der accepterer at være udlånt, forbliver ansat som tjenestemænd, dvs. at deres løn- og andre ansættelsesvilkår, herunder tjenestemandspensionsrettigheder, ikke ændres. De er derfor fortsat omfattet af tjenestemandsløvgivningens regler, f.eks. disciplinærreglerne, og af de vilkår, herunder lønvilkår, der aftales med centralorganisationerne, henholdsvis følger af tjenestemandsløvgivningen. Lønnen til den pågældende udbetales af institutionen, der skal have udgiften, herunder til optjening af pensionsalder, refunderet af erhververen.

Vilkårene for udlån drøftes med den relevante (central)organisation, men aftale om udlån og vilkårene herfor indgås med den enkelte tjenestemand. (Central)organisationen kan ikke forpligte den enkelte tjenestemand, hverken til at acceptere et udlån eller til hvilke vilkår der skal gælde for udlånet.

De tidsmæssige betingelser for udlånet skal aftales, herunder betingelserne for tjenstemandens mulighed for at afbryde udlånet og genoptage tjenesten under den hidtidige ansættelsesmyndighed.

Et accepteret udlån er tjenestemandretligt ikke til hinder for, at ansættelsesmyndigheden kan pålægge den pågældende at overtage en anden passende stilling inden for ansættelsesområdet.

Betingelser for erhververens lån af tjenestemænd

Hvis tjenestemændene vil acceptere et frivilligt udlån, skal det fremgå af udbudsbetingelserne, hvilke betingelser der skal gælde for erhververens lån af tjenestemænd, bl.a. med hensyn til pligt til at beskæftige dem og refusion af overdragerens udgifter til udlånte tjenestemænd. Spørgsmålene forudsættes drøftet med Finansministeriet, Personalestyrelsen.

Tvivlsspørgsmål

Tvivlsspørgsmål om tjenestemænd forudsættes drøftet med Finansministeriet, Personalestyrelsen.

Andre ansatte med ret til tjenestemandspension

Andre ansatte i staten med ret til tjenestemandspension er ikke omfattet af tjenestemandsløven. Det forudsættes, at tvivlsspørgsmål om sådanne ansattes rettigheder mv. drøftes med Finansministeriet, Personalestyrelsen, allerede når overvejelser om udbud påbegyndes.

Vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering

4. Bilag

4.1. Lovgivning og aftaler

Vejledningen dækker medarbejdernes forhold og vilkår i henhold til gældende regelsæt i forbindelse med overvejelser om og eventuel gennemførelse af udbud og udlicitering af opgaver fra statslige institutioner.

Disse regelsæt er følgende:

- Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner samt vejledningen hertil, april 2003
- Finansministeriets cirkulære nr. 159 af 17. december 2002 om udbud og udfordring af statslige drifts- og anlægsopgaver
- Finansministeriets vejledning om cirkulæreskrivelse nr. 159 af 17. december 2002 om udbud og udfordring af statslige drifts- og anlægsopgaver (VEJ nr. 9020 af 17. februar 2003)
- Beskæftigelsesministeriets lovebekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002 af lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse
- Arbejdsministeriets lovebekendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999 af lov om arbejdsmiljø med senere ændringer
- Arbejdstilsynets vejledning F.1.1: Vejledning om pligter ved udbud af tjenesteydelser, september 2002
- Finansministeriets cirkulære nr. 44 af 10. april 1997 om leverandørers uddannelses- og oplæringsindsats over for unge
- Organisationsaftaler indgået mellem Finansministeriet og KAD for rengøringsassistenter m.fl. i statens tjeneste, mellem Finansministeriet og FOA for køkkenmedhjælpere i statens tjeneste og mellem Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund for sanitører
- Økonomistyrelsens vejledning ”Udbud og udlicitering”, december 1996
- Effektiv opgavevaretagelse i staten (indeholder blandt andet vejledning om udbudspolitikker), Finansministeriet, oktober 2003

4.2. Links

Personalestyrelsen	www.perst.dk
Centralorganisationernes Fællesudvalg	www.cfu-net.dk
Udbudsportalen	www.udbudsportalen.dk
Medarbejderportalen	www.medarbejderportalen.dk
Udliciteringsrådet	www.udliciteringsraad.dk
Økonomistyrelsen	www.oes.dk

I vejledningens elektroniske udgave kan linkes direkte til de listede regelsæt.

4.3. Litteraturliste

Lars Svenning Andersen, Jacob Sand og Rasmus Skovsgaard Hougaard: *Lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse*, 4. udg. 2002

Mette Klingsten: *Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse*, 1. udg., 1 oplag 2002

Erik Werlauff: *Udlicitering og medarbejdere*, 3. udg. 2002

Bilag A

Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, Finansministeriet 2002 (uddrag)

4. Medbestemmelse

Med henblik på at sikre medarbejdernes medvirken til den mest hensigtsmæssige tilrettelæggelse af det daglige arbejde og deres behov for udvikling og tryghed i arbejdssituationen, kan samarbejdsudvalget fastlægge retningslinier for arbejds- og personaleforhold.

Der kan fastlægges retningslinier for de emner/områder, der vedrører institutionens arbejds- og personaleforhold.

Fastlæggelse af retningslinier er begrænset til det ansvars- og kompetenceområde, som ledelsen har, og ledelsen skal derfor redegøre for, hvilke grænser der gælder for ledelseskompetencen.

Fastlæggelse af retningslinier i samarbejdsudvalget forudsætter enighed mellem parterne. Kan der ikke opnås enighed, fastsætter ledelsen de nødvendige regler, men det betragtes som et brud på samarbejdsaftalen, hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje.

Fastlagte retningslinier udformes skriftligt. De er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem i konkrete tilfælde.

Hver af parterne kan opsige fastlagte retningslinier med 3 måneders varsel. Inden opsigelsen finder sted, skal der søges gennemført ændringer af de hidtidige retningslinier på en for parterne tilfredsstillende måde.

Delegering af ansvar og beføjelser til de enkelte medarbejdere eller grupper af medarbejdere skal tilstræbes.

5. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter samt projekter som medfører udbud og udlicitering

Samarbejdsudvalget skal drøfte konsekvenserne af større rationaliserings- og omstillingsprojekter samt projekter vedrørende bl.a. ny og ændret teknologi.

I drøftelsen skal indgå forhold vedrørende teknik, økonomi, arbejdets tilrettelæggelse, personalebehov, uddannelse og arbejdsmiljø.

Samarbejdsudvalget skal desuden drøfte projekter, der indebærer udbud og udlicitering af opgaver, samt nedsættelse af projektgrupper i forbindelse hermed.

Samarbejdsudvalget skal i nødvendigt omfang aftale retningslinier for medarbejderrepræsentanters deltagelse i projektgrupper mv., der nedsættes i forbindelse med konkrete teknologiprojekter og projekter, som indebærer udbud og udlicitering af opgaver, samt retningslinier for medarbejdernes adgang til foreliggende dokumentation vedrørende (teknologi)projekterne.

16. Samarbejdsudvalgets informationspligt

Det påhviler samarbejdsudvalget at sikre, at samtlige medarbejdere løbende holdes skriftligt og mundtligt orienteret om samarbejdsudvalgets arbejde.

23. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om fortolkning af og påstande om brud på denne aftales bestemmelser kan af hver af parterne kræves behandlet i vedkommende hovedsamarbejdsudvalg. Opnås der ikke enighed i hovedsamarbejdsudvalget, forelægger dette uoverensstemmelsen til afgørelse i Centralrådet.

Bilag B
Finansministeriets cirkulære nr. 159 af 17. december 2002
om udbud og udfordring af statslige drifts- og
anlægsopgaver

Cirkulære om udbud og udfordring af statslige drifts- og
anlægsopgaver

Kapitel 1
Udbudspligt

§ 1. Opgaver, som en statsinstitution udfører, og som vil kunne udføres af eksterne leverandører, skal med passende mellemrum sendes i udbud. Udbudte opgaver skal udliciteres, hvis det gennem udbud godtgøres, at det alle forhold taget i betragtning er det mest fordelagtige for staten, jf. dog §§ 3-4.

§ 2. Udbudspligten gælder statslige opgaver, som er udbudsegne, jf. stk. 2 og 3. Opgaver, som er omfattet af § 5, er dog undtaget fra pligten.

Stk. 2. En institutions opgaveportefølje skal med passende mellemrum gennemgås med henblik på at identificere opgaver, der er udbudsegne.

Stk. 3. En statsinstitution skal udbyde en ny opgave, der ikke allerede er gennemgået i medfør af stk. 2, såfremt det vurderes, at opgaven er udbudseget.

Stk. 4. En statsinstitution har ligeledes pligt til gennem regelmæssige udbudsrunder at undersøge, om institutionernes eksterne leverandører er bedst og billigst.

§ 3. Udbudspligten gælder ikke i det omfang udbud af opgaven vil stride mod bestemmelser i lovgivningen, herunder gældende EU-retsregler.

§ 4. Opgaver med en forventet kontraktsum under 500.000 kr. er ikke omfattet af udbudspligten.

§ 5. Udbudspligten gælder ikke, hvis institutionen godtgør, at det ikke er muligt at udbyde opgaven eller nogen del heraf i konkurrence, eller hvis den godtgør, at udbuddet af opgaven medfører uforholdsmæssigt store omkostninger eller administration.

Effektiviseringsstrategier

§ 6. Ministerierne skal udarbejde effektiviseringsstrategier gældende for hele ministerområdet.

Stk. 2. Effektiviseringsstrategierne skal indeholde udbudspolitikker, hvori udbudsegne opgaver inden for ministerområdet identificeres, jf. § 2, stk. 2 og 3.

Stk. 3. Effektiviseringsstrategierne skal indeholde tidsfrister for udbud af udbudsegne opgaver.

Kapitel 2

Gennemførelse af udbud

§ 7. Udbud skal gennemføres efter reglerne i dette kapitel.

Stk. 2. Den udbydende institution skal tilrettelægge udbudsprocessen og vælge den udbudsform, som under hensyn til opgavens karakter og markedsforholdene giver den for staten bedste og billigste løsning.

Stk. 3. Udbud af bygge- og anlægsopgaver skal følge reglerne i lov nr. 450 af 7. juni 2001 om indhentning af tilbud i bygge- og anlægssektoren, medmindre kontraktindgåelse om opgaven er omfattet af udbudskrav efter EU's udbudsdirektiver.

Stk. 4. Kontraktindgåelse af en opgave, som er omfattet af udbudskravet efter EU's udbudsdirektiver, skal udbydes efter disse regler.

Stk. 5. Kontraktindgåelse, der ikke er omfattet af udbudskravet efter EU's udbudsdirektiver, kan tilrettelægges frit, men med respekt for EU's ligebehandlings- og gennemsigtighedsprincip.

Personalemæssige forhold m.v.

§ 8. Ledelsen for den udbydende institution skal sikre, at der i forbindelse med overvejelser og beslutning om udbud, der kan medføre personaleoverdragelser, sker en tidlig inddragelse af personalet i overensstemmelse med de relevante gældende love, regler og overenskomster mv.

Stk. 2. I forbindelse med orientering af personalet skal ledelsen tilkendegive, om institutionen agter at udarbejde kontrollbud.

Stk. 3. Sociale forpligtelser i institutionens personalepolitik kan stilles tilsvarende til en ekstern leverandør i form af sociale klausuler.

Stk. 4. I det omfang, der er knyttet miljø- eller arbejdsmiljømæssige krav til arbejdets udførelse, kan disse krav indgå i kontrakten med leverandøren.

Stk. 5. Hvor hensynet til handicappede medarbejdere gør det ønskeligt, skal der stilles særlige krav til arbejdets udførelse og/eller de faciliteter, der anvendes ved arbejdets gennemførelse.

Stk. 6. Hvor hensynet til borgernes adgang til virksomheden, der udfører opgaven på vegne af statsinstitutionen, gør det ønskeligt, skal der stilles særlige krav til handicapvenlige adgangsforhold og faciliteter i øvrigt.

Stk. 7. Krav som nævnt i stk. 3-6 skal udformes med respekt for EU's ligebehandlingsprincip.

Offentliggørelse af udbudsforretningen

§ 9. Ved gennemførelse af udbud, der omfatter offentliggørelse, skal den udbydende institution:

- 1) bekendtgøre afholdelsen af udbudsforretningen og vilkårene for deltagelse,
- 2) angive efter hvilke kriterier der vil ske udvælgelse af tilbudsgivere (udvælgelseskriterier),
- 3) angive efter hvilke kriterier der vil ske tildeling af ordren (tildelingskriterier),
- 4) oplyse om institutionen agter at afgive kontrolbud, jf. § 10,
- 5) oplyse om hvilke dokumenter der kræves for et konditionsmæssigt korrekt bud,
- 6) oplyse om sidste frist for modtagelse af tilbud og eventuelle anmodninger om prækvalifikation,
- 7) oplyse hvor udbudsmaterialet kan rekvireres og
- 8) oplyse om adressen for modtagelse af tilbud og anmodninger om prækvalifikation.

Stk. 2. Offentliggørelse skal ske i den af Finansministeriet udpegede elektroniske udbudsavis. Hvis opgavens omfang og karakter tilsiger det, kan offentliggørelsen suppleres med landsdækkende eller regionalt dækkende dagblade og faglige tidsskrifter.

Kontrolbud

§ 10. En statsinstitution, der gennemfører et udbud, kan udarbejde kontrolbud i forhold til den udbudte opgave. Agter den udbydende institution at udforme et kontrolbud skal dette fremgå af udbudsannoncen og udbudsmaterialet.

Stk. 2. Et eventuelt kontrolbud skal afgives senest samtidigt med fristen for aflevering af eksterne tilbud.

Stk. 3. Afgiver en institution et kontrolbud, skal kvalitetskravene svare til kravene i udbudsmaterialet, mens kontrolbuddet skal udarbejdes i henhold til Finansministeriets Økonomi-Administrative Vejledning, Prisfastsættelse, www.oav.dk.

Stk. 4. Institutionen skal tilrettelægge udbudsforretningen således, at den ikke indebærer en konkurrenceforvridende fortrinsstilling for et eventuelt kontrolbud. Det bør sikres, at eksterne tilbudsgivere har adgang til de samme informationer som de medarbejdere, der udarbejder et kontrolbud.

Stk. 5. Institutionen kan til de eksterne bud lægge eventuelle midlertidige følgeomkostninger, der måtte opstå ved at antage et af disse tilbud.

Stk. 6. Vurderingen af de indkomne eksterne tilbud og institutionens kontrolbud skal foretages således, at der ikke deltager nogen, der har medvirket ved udarbejdelsen af kontrolbuddet.

Stk. 7. Viser sammenligningen mellem kontrolbuddet og de eksterne tilbud, at det vil være billigere eller økonomisk mere fordelagtigt at løse opgaven i eget regi, kan udbudsforretningen annulleres.

Stk. 8. Annulleres udbudsforretningen i medfør af stk. 7, skal opgaven udføres i henhold til kontrolbuddet. Opgaven skal udføres efter reglerne om indtægtsdækket virksomhed.

Ordretildeling

§ 11. Den udbydende institution underretter hurtigst muligt tilbudsgiverne om, hvilken beslutning der er truffet med hensyn til ordretildelingen. Når kriteriet er det økonomisk mest fordelagtige tilbud, underretter udbyderen endvidere efter anmodning tilbudsgiverne om det antagne tilbuds egenskaber og relative fordele.

Kapitel 3

Udfordringsret

§ 12. En privat kan uopfordret afgive et konkret tilbud på udførelse af en opgave, som udføres af en statsinstitution i eget regi.

Stk. 2. Den udfordrede institution skal herefter træffe beslutning om, hvorvidt en udfordret opgave fortsat skal udføres i eget regi.

Stk. 3. En statsinstitution kan ikke indgå kontrakt om en udfordret opgave, der er omfattet af EU's udbudsdirektiver, uden udbud af opgaven i overensstemmelse med udbudskravet efter EU's udbudsdirektiver.

§ 13. En udfordret statsinstitutions beslutning om fortsat at udføre opgaven i eget regi skal tiltrædes af en overordnet myndighed, jf. dog § 14, stk. 1.

Stk. 2. Forelæggelse af sagen for en overordnet myndighed skal ledsages af et overslag over omkostningerne ved at løse opgaven i eget regi sammenholdt med omkostningerne ved at antage det udfordrende tilbud, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 2 finder ikke anvendelse, hvis institutionens beslutning om fortsat at udføre beslutningen i eget regi er begrundet i, at tilbuddet afviger fra en afgrænsning, der er tiltrådt af en overordnet myndighed.

§ 14. Institutionen kan uden at foretage den i § 13 foreskrevne forelæggelse for en overordnet myndighed selv beslutte fortsat at udføre opgaven i eget regi, hvis:

- 1) tilbuddet ikke overstiger 500.000 kr. for enkeltstående ydelser og 500.000 kr. pr. år for løbende ydelser,
- 2) tilbudsgiver ikke lovligt vil kunne udføre den opgave, som tilbuddet omfatter,
- 3) tilbudsgiver ikke kan sandsynliggøre, at denne har den fornødne tekniske formåen,
- 4) tilbudsgiver ikke kan sandsynliggøre, at denne har den fornødne finansielle og økonomiske formåen,
- 5) tilbudsgiver ikke kan sandsynliggøre, at forhold af mere personlig karakter ikke gør denne uegnet til at udføre opgaven,
- 6) tilbuddet forekommer at være unormalt lavt i forhold til ydelsen,
- 7) tilbuddet svarer til et tilbud, som institutionen har behandlet efter § 12, stk. 1, inden for de seneste 2 år, eller

Vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering

- 8) tilbuddet omfatter en opgave, som institutionen før tilbuddets modtagelse har sendt i udbud.

§ 15. Institutionen skal også i det omfang, beslutningen ikke er omfattet af forvaltningsloven, underrette den private tilbudsgiver om beslutningen og ledsage denne af en begrundelse, hvis institutionen ikke antager tilbudet. Underretningen skal ske inden for rimelig tid.

Kapitel 4

Ikrafttræden

§ 16. Cirkulæret træder i kraft den 1. januar 2003. Samtidig ophæves cirkulære nr. 42 af 1. marts 1994 om udlicitering af statslige drifts- og anlægsopgaver.

Finansministeriet, den 17. december 2002

Thor Pedersen

Bilag C

Finansministeriets vejledning om cirkulæreskrivelse nr. 159 af 17. december 2002 om udbud og udfordring af statslige drifts- og anlægsopgaver (VEJ nr. 9020 af 17. februar 2003) (uddrag)

Personalemæssige forhold m.v.

Ad § 8, stk. 1

For ikke at skabe utryghed i udbudsprocessen bør personalet på et tidligt tidspunkt inddrages i overvejelserne vedrørende udbud. Både virksomhedsoverdragelsesloven og aftaler i forbindelse med overenskomstindgåelse indgået mellem finansministeren og de faglige organisationer fastlægger kravet til personaleinddragelse. Inddragelsen kan omfatte egentlig inddragelse i overvejelserne, som aftalt i overenskomstprotokol mellem finansministeren og lønmodtagerorganisationerne, eller en orientering om årsagen til overdragelsen, overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for lønmodtagerne samt eventuelle foranstaltninger for disse.

Den væsentligste regulering af personalets rettigheder er virksomhedsoverdragelsesloven. Virksomhedsoverdragelsesloven er bl.a. nærmere omtalt i Udliciteringsrådets publikation:

»Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde ved offentlig udlicitering« (www.udliciteringsraad.dk).

Ad stk. 2

Hvis den udbydende institution agter at udarbejde et kontrolbud, skal dette indgå i orienteringen af personalet.

Ad stk. 3

Ved et udbud kan ordregiveren stille krav om, at leverandøren skal opfylde visse nærmere beskrevne sociale klausuler. Ved sociale klausuler forstås et krav i en udbudskontrakt om, at den tilbudsgiver, der vinder opgaven, skal påtage sig en nærmere angivet social forpligtelse. Der kan være tale om ansættelse af etniske minoriteter, handicappede i flexjob

Vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering

eller lignende. (Se Erhvervsministeriets »Sociale klausuler i praksis« og www.socialaftaler.dk).

Ad stk. 4

Tilsvarende kan der stilles krav knyttet til miljøet og arbejdsmiljøet.

Ad stk. 5

For at tilgodese handicappede borgeres mulighed for at medvirke ved arbejdets udførelse skal der, hvor det er praktisk gennemførligt, stilles krav om handicapvenlige adgangsforhold og arbejdsredskaber.

Ad stk. 6

Hvis der er tale om en opgave, der indebærer, at borgerne skal have adgang til den virksomhed, der har fået overdraget opgaven, skal der stilles krav om handicapvenlige adgangsforhold og om øvrige nødvendige faciliteter for de handicappede.

Ad stk. 7

Sociale, miljø- og arbejdsmiljømæssige krav skal udformes således, at adgangen til kontrakten ikke begrænses eller fører til diskrimination af mulige udenlandske tilbudsgivere

Kontrolbud

Ad § 10, stk. 1

Det overordnede sigte med udarbejdelsen af et kontroludbud er at sikre, at en statslig institution ved antagelsen af et eksternt bud og indgåelse af kontrakt ikke påtager sig meromkostninger i forhold til at udføre opgaven selv.

Ad stk. 3

Et kontroludbud skal udarbejdes således, at det er underlagt de samme betingelser som eksterne tilbud, og således kan sammenlignes med et eksternt bud. Et kontroludbud er derfor bundet af udbudsmaterialet beskrivelse af kvalitetskrav til opgavens løsning.

Ad stk. 4

Ved udarbejdelsen af et kontroludbud skal den udbydende institution sikre sig, at der ikke kan opstå konkurrenceforvridende fordele for institutionens kontrolbud. Medarbejdere, der på institutionens vegne

udarbejder et kontroludbud, kan således ikke medvirke ved udarbejdelsen af udbudsmateriale eller i øvrigt indtage en præferencestilling.

Ad stk. 6

Det er den udbydende institutions pligt at sikre, at der ikke opstår habilitetsproblemer i udbudsprocessen. Medarbejdere, der har medvirket ved kontrolbuddets beregning, må således ikke deltage en efterfølgende vurdering af de indkomne tilbud.

Ad stk. 8

For at sikre en lige konkurrence mellem institutionens kontrolbud og eksterne bud skal opgaven efter en annullation på grundlag af et kontrolbud udføres efter reglerne om indtægtsdækket virksomhed. Institutionens betaling til den indtægtsdækkende virksomhed skal svare til størrelsen af kontrolbuddet. Institutionen skal udøve den samme kontrol af kontrolbuddets overholdelse af kvalitetskravene i udbudsmaterialet, som institutionen ville have gjort i forhold til en ekstern leverandør.

Bilag D

Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002 af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse

Bekendtgørelse af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse

(Virksomhedsoverdragelsesloven)

Herved bekendtgøres lov nr. 111 af 21. marts 1979 om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, med de ændringer, der følger af lov nr. 441 af 7. juni 2001.

§ 1. Loven finder anvendelse ved overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, der ligger inden for det område, hvor traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab finder anvendelse.

Stk. 2. Denne lov finder anvendelse på offentlige og private virksomheder, der udøver en økonomisk aktivitet, uanset om de virker med gevinst for øje. En administrativ eller ved lov foretaget omorganisering af offentlige administrative myndigheder eller en overførsel af administrative funktioner mellem offentlige administrative myndigheder er ikke en overførsel i denne lovs forstand.

Stk. 3. Denne lov finder anvendelse ved et konkursbos videresalg af en virksomhed eller en del heraf til en erhverver.

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse på søgående skibe.

§ 2. Overdrages en virksomhed eller en del heraf, indtræder erhververen umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet i henhold til 1) kollektiv overenskomst og aftale, 2) bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed og 3) individuel aftale om løn- og arbejdsforhold.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder kun anvendelse på aftaler om lærlingeforhold, uddannelsesaftaler for elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser m.v., såfremt virksomheden efter overdragelsen godkendes som lærested eller praktiksted m.v.

Vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse på lønmodtageres ret til ydelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ydelser til efterladte i henhold til pensionsordninger.

§ 3. Afskedigelse på grund af overdragelse af en virksomhed eller en del heraf anses ikke for rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, medmindre afskedigelsen skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer.

Stk. 2. 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.

§ 4. Repræsentanter for de lønmodtagere, der berøres af overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, bevarer efter overdragelsen deres hidtidige retsstilling og funktion, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Medfører overdragelsen, at grundlaget for lønmodtagerrepræsentationen ophører, er lønmodtagerrepræsentanten fortsat omfattet af de regler om beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter, der gælder på det pågældende område. Beskyttelsen gælder dog kun i en periode, der regnet fra funktionens ophør svarer til det overenskomst- eller aftalemæssigt fastsatte varsel for opsigelse af lønmodtagerrepræsentanter.

§ 4 a. En erhverver skal inden 5 uger efter det tidspunkt, hvor denne vidste eller burde vide, at de ansatte eller en del af de ansatte på den virksomhed, der overdrages, har været omfattet af en kollektiv overenskomst, dog tidligst 3 uger efter overtagelsen, underrette det pågældende fagforbund, såfremt denne ikke ønsker at tiltræde overenskomsten. I modsat fald anses erhververen for at have tiltrådt overenskomsten.

Stk. 2. Hvis erhververen ikke tiltræder overenskomsten, skal spørgsmål om overtrædelse af de berørte lønmodtageres rettigheder og pligter i henhold til en kollektiv overenskomst, jf. § 2, stk. 1, nr. 1, afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten, såfremt en af parterne begærer det. I så fald er erhververen stillet, som om denne havde tiltrådt den kollektive overenskomst.

Stk. 3. Hvis erhververen ikke tiltræder overenskomsten, og hvis denne i forvejen er omfattet af en overenskomst med et andet fagforbund om det pågældende arbejde, har de berørte lønmodtagere ret til gennem deres forbund at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og ansættelsesvilkår.

§ 5. Den, der overdrager en virksomhed eller en del deraf, skal i rimelig tid inden overtagelsen underrette lønmodtagernes repræsentanter eller, såfremt sådanne ikke er valgt eller udpeget, de berørte lønmodtagere om

- 1) datoen eller den foreslåede dato for overdragelsen,
- 2) årsagen til overdragelsen,
- 3) overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for lønmodtagerne og
- 4) eventuelle foranstaltninger for lønmodtagerne.

Stk. 2. Er erhververen i forvejen virksomhedsindehaver, gælder bestemmelsen i stk. 1 tilsvarende for erhververen i forhold til de på dennes virksomhed berørte lønmodtagere. Underretningen skal dog senest ske, inden lønmodtagernes ansættelsesforhold og arbejdsvilkår berøres direkte af overdragelsen.

§ 6. Den, der overdrager en virksomhed eller en del deraf, og som i forbindelse med overdragelsen overvejer at iværksætte foranstaltninger for lønmodtagerne, skal i rimelig tid inden overtagelsen indlede forhandlinger med lønmodtagernes repræsentanter eller, såfremt sådanne ikke er valgt eller udpeget, de berørte lønmodtagere med henblik på at nå frem til en aftale.

Stk. 2. Er erhververen i forvejen virksomhedsindehaver, gælder bestemmelsen i stk. 1 tilsvarende for erhververen i forhold til de på dennes virksomhed berørte lønmodtagere.

§ 7. Overtrædelse af § 4 a, stk. 3, og §§ 5 og 6 straffes med bøde.

Stk. 2. Er en overtrædelse begået af et aktieselskab, anpartsselskab, andelselskab eller lignende, kan bødeansvar pålægges selskabet som sådant.

§ 8. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

§ 9. Loven træder i kraft den 1. april 1979 og finder anvendelse, hvor virksomheder eller dele af virksomheder overtages efter den 30. april 1979. § 2, stk. 2, træder dog først i kraft fra et tidspunkt, der fastsættes af beskæftigelsesministeren, og indtil da finder bestemmelsen i § 2, stk. 1, ikke anvendelse på aftaler om lærlingeforhold, uddannelsesaftaler for elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser m.v.

Vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering

Lov nr. 441 af 7. juni 2001 om ændring af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Beskæftigelsesministeriet, den 20. august 2002

Claus Hjort Frederiksen

Bilag E

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om visse havanlæg, lov nr.: 331 af 16. maj 2001 (uddrag)

§ 33 a. Den, der udbyder en tjenesteydelse, skal ved udarbejdelsen af sit udbudsmateriale i forbindelse med udbudet påse, at der er taget hensyn til sikkerheden og sundheden ved opgavens udførelse. Udbyder skal endvidere sørge for, at udbudsmaterialet indeholder relevante oplysninger om særlige, væsentlige arbejdsmiljøforhold, der er forbundet med opgavens udførelse med henblik på, at den, der udfører opgaven, får kendskab hertil.

Stk. 2. Udbyder skal i øvrigt medvirke til, at den udbudte opgave kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt af den arbejdsgiver, der har fået opgaven tildelt.

Bilag F
Finansministeriets cirkulære nr. 44 af 10. april 1997 om leverandørers uddannelses- og oplæringsindsats over for unge

Cirkulære om leverandørers uddannelses- og oplæringsindsats over for unge

§ 1. Som led i aftalen om finansloven for 1997 opfordres statens institutioner til, at leverandørers uddannelses- og oplæringsindsats for unge indgår som kontraktvilkår i forbindelse med indkøb og udbud. Anvendelsesområdet for opfordringen er statens udbud og udlicitering af varer, tjenesteydelser og bygge- og anlægsopgaver, jf. dog § 4, stk. 3.

§ 2. Opfordringen omfatter alle institutioner, som er optaget på finansloven samt selvejende institutioner, som får dækket 50 pct. og derover af driftsudgifterne ved tilskud fra staten.

§ 3. Gruppen af unge defineres som ansatte under 25 år.

§ 4. Ved kontraktvilkår forstås et krav, der af institutionen i udbudsmaterialet stilles til leverandørerne og som indgår i specifikationen af den udbudte opgave, jf. f.eks. Finansministeriets cirkulære af 1. marts 1994, § 13, med tilhørende vejledning. Kontraktvilkår er omtalt i Europa-Kommissionens Meddelelse om offentlige kontrakter af 22. september 1989 (KOM(89) 400). Denne meddelelse er optrykt i Europæisk Fællesskabers Tidende, Nr. C 311/7 af 12.12.1989.

Stk. 2. Når uddannelses- og oplæringsindsats for unge indgår som kontraktvilkår, specificerer institutionen som del af udbudsmaterialet passende krav til leverandørernes nuværende eller planlagte uddannelses- og oplæringsindsats for unge. Som eksempler herpå kan angives, at andelen af beskæftigede unge under 25 år eller antallet af skriftlige aftaler om unges uddannelse og oplæring som led i ansættelsen skal være på et nærmere angivet niveau, der må anses for rimeligt ud fra leverandørernes forudsætninger, herunder gældende regler og kollektive aftaler.

Vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering

Stk. 3. Kontraktvilkåret skal konkret udformes således, at det sidestiller nationale og udenlandske leverandører. Institutionen bør derfor være særlig opmærksom på udformningen af kontraktvilkåret i forbindelse med vareindkøb, jf. i øvrigt den i stk. 1 nævnte Meddelelse.

§ 5. Inddragelse af oplærings- og uddannelsesindsatsen som kontraktvilkår skal ske under hensyn til de til enhver tid gældende regler om udbud, udlicitering og offentlige indkøb. De nuværende EU-regler er angivet i Rådskonvention nr. 93/36/EØF af 14. juni 1993 (Indkøbsdirektivet), Rådskonvention nr. 93/37/EØF af 14. juni 1993 (bygge- og anlægskonventionen), Rådskonvention nr. 93/38/EØF af 14. juni 1993 (Forsyningsvirksomhedsdirektivet), og Rådskonvention nr. 92/50/EØF af 18. juni 1992 (Tjenesteydelsesdirektivet).

§ 6. Som led i den almindelige vejledning i statsinstitutioners anvendelse af reglerne om udbud og udlicitering, vil Økonomistyrelsen ligeledes vejlede i anvendelsen af dette cirkulære, jf. i øvrigt § 4, stk. 1.

§ 7. Cirkulæret træder i kraft den 15. maj 1997.

Finansministeriet, den 10. april 1997
Mogens Lykketoft

Bilag G
Organisationsaftaler indgået mellem Finansministeriet og KAD for rengøringsassistenter m.fl. i staten, mellem Finansministeriet og FOA for køkkenmedhjælpere i statens tjeneste og mellem Finansministeriet Dansk Funktionærforbund for sanitører (uddrag)

Rationalisering eller udbud/udlicitering

Såfremt der ønskes gennemført større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, der berører de ansatte, tilsiger forbundet sin støtte hertil. Forinden der træffes endelig beslutning om iværksættelse af sådanne foranstaltninger mv. optages der drøftelser mellem de berørte parter, jf. dog stk. 4.

Stk. 2. Tilsvarende gælder ved udbud og udlicitering.

Stk. 3. Når der er oprettet samarbejdsudvalg, og når rengøringsassistenterne/køkkenmedhjælperne/sanitørerne er repræsenteret i udvalget, finder drøftelserne sted der.

Stk. 4. Hvis der ikke er oprettet samarbejdsudvalg eller hvis rengøringsassistenterne/køkkenmedhjælperne/sanitørerne ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget, skal ansættelsesmyndigheden informere de ansattes tillidsrepræsentant eller forbundets lokale afdeling om planerne. Planerne drøftes med de ansattes tillidsrepræsentant og forbundets lokale afdeling, såfremt tillidsrepræsentanten eller forbundets lokale afdeling fremsætter anmodning herom.

