

# SPØRGSMÅL OG SVAR – VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE TIL FGU

Her finder du de typiske spørgsmål, som vi modtager vedrørende virksomhedsoverdragelse fra især Produktionsskolerne til de nye FGU-institutioner.

Medlemmer af Uddannelseslederne kan modtage individuel rådgivning om deres konkrete løn- og ansættelsesvilkår i forbindelse overgangen til FGU.

Lærernes Centralorganisation har på vegne af Uddannelseslederne indgået en grænseaftale med DJØF der betyder, at DJØF udøver forhandlingsretten for de øverste institutionsledere på FGU, og Uddannelseslederne har forhandlingsretten for de øvrige ledere. For de ledere der bliver virksomhedsoverdraget udøves forhandlingsretten af den organisation, som man er medlem af på virksomhedsoverdragelsestidspunktet, og så længe vedkommende forbliver i sin stilling.

## ***Overdrages man med sine nuværende løn- og ansættelsesvilkår?***

Du overdrages til FGU-institutionen med dine eksisterende løn- og ansættelsesvilkår – som individuelle rettigheder til og med den 31. marts 2021.

Der kan opstå situationer, hvor der formentlig skal ske en individuel tilpasning, for eksempel hvis du overgår til en anden type chefstilling.

## ***Hvad sker der med mine midlertidige tillæg?***

Hvis du har et midlertidig tillæg, må det betragtes som værende et vilkår, der gælder det indtil udløb – også selvom det først måtte udløbe efter 1. august 2019.

FGU-institutionen vil som arbejdsgiver dog have samme mulighed som din hidtidige arbejdsplads til at foretage ændringer, eksempelvis ændringer i arbejdsindholdet, og funktioner der kan medføre, at et funktionstillæg bortfalder.

Hvis et funktionstillæg udgør et væsentligt vilkår, skal bortfald af tillægget derfor som hovedregel varsles med dit individuelle opsigelsesvarsel.

## ***Hvad sker der med resultatløns?***

Din resultatlønsaftale er del af dine lønvilkår og følger derfor med til FGU-institutionen.

Vi anbefaler at den enkelte chef får opgjort sin nuværende resultatlønskontrakt inden overgangen til FGU-institutionen, så indsatsen honoreres frem til overgangsdatoen (efter principperne i Funktionærlovens § 17a).

Udgør resultatløn et fast vilkår for din nuværende ansættelse skal du efter overgangen tilbydes en resultatlønskontrakt med samme økonomiske ramme som før overgangen, dog med nye mål, som knytter sig til FGU-institutionen.

Bliver du ikke det, vil det efter vores opfattelse være en væsentlig stillingsændring, hvis FGU institutionen varsler dette lønvilkår væk.

### ***Hvad sker der med merarbejdsgodtgørelse?***

Hvis udbetaling af merarbejde udgør et fast vilkår for din ansættelse, og du hvert år har en berettiget forventning om, at der bliver udbetalt merarbejdsgodtgørelse iht. bemyndigelsen, er det vores klare opfattelse, at det går med over som en individuel rettighed ved virksomhedsoverdragelsen.

### ***Hvad er en væsentlig vilkårsændring?***

Som medarbejder skal man tåle de ændringer, som også kunne være foretaget ved en fortsat ansættelse hos den tidligere arbejdsgiver. Men det er vigtigt at vide, at der ved større reformer er et større råderum for de ændringer, som medarbejderen må tåle.

Som medarbejder/lønmodtager er du dog aldrig forpligtet til at acceptere væsentligt ændrede ansættelsesvilkår, der er til skade for dig.

Ændringer i arbejdsvilkårene kan eksempelvis bestå i ændringer i arbejdets art, forringelse af løn eller bonusvilkår, ændring af arbejdstiden, ændring af arbejdsstedets geografiske beliggenhed mv.

Uddannelseslederne har haft en ekstern advokat til at uddybe væsentlige vilkårsændringer for ledere som har givet nogle pejlemærker for, hvad du kan forvente at skulle tåle ved virksomhedsoverdragelsen.

Det er altid en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde, hvorvidt der samlet set er tale om en væsentlig vilkårsændring.

Uddannelseslederne organiserer tre lederlag på produktionsskolerne: forstandere, viceforstandere og afdelingsledere. De principper for virksomhedsoverdragelse, der gælder for andre medarbejdere, gælder også for ledere. Ofte er lederstillinger kendetegnet ved et mere individuelt stillingsindhold og

kompetence og ansvar, der modsvarer hvor i hierarkiet, lederen er indplaceret. Overførsel til de 27 nye FGU-institutioner med gennemsnitligt ca. tre skoler, indebærer en ændret ledelsesstruktur og deraf følgende ændringer for lederlagene. Den ydre retlige ramme er den samme. De individuelle forhold vurderes imidlertid i en vis grad på andre kriterier.

For ledere anvendes generelt en anden norm, fordi de centrale dele af lederstillinger er "ledelse". Hvis du som leder bevarer ansvar og kompetence for nogenlunde samme antal medarbejdere, må du som leder tåle en anden indplacering i et hierarki. Sker der imidlertid ændringer, der eksempelvis vedrørende budgetansvar, adgangen til at ansætte og opsigelse personale, instruktionsbeføjelse over for underordnede, og ændrer det *samlet set* stillingen, skal det efter vores klare opfattelse ikke accepteres.

Placering i en stilling, der ikke er samme respekt omkring, ligger i en gråzone, hvis der ikke samtidig kan påvises objektive ændringer i dine lederbeføjelser, men det kan indgå som et moment i vurderingen. Er du som leder af arbejdspladsen uddannet til at anvende specielle lederkompetencer, som bortfalder, er det også et moment, der peger i retning af, at du ikke skal tåle ændringen.

Omvendt må du som leder i videre omfang tåle at lede et område, der har et andet fagligt indhold. Hvis du som leder stadig anvender dine lederkompetencer, forventes du at kunne sætte dig ind i andet fagområde. Man kan forsigtigt konkludere, at ledere i højere grad må tåle ændringer i det, som de beskæftiger sig med, så længe ansvar og kompetence ikke ændres væsentligt.

Det betyder, at vi i hvert enkelt tilfælde skal ind og vurdere, om der er tale om væsentlige vilkårsændringer. Er der tale om væsentlige vilkårsændringer, kan det have to konsekvenser: enten at du vælger at acceptere ændringerne og fortsætter din ansættelse på de ændrede vilkår, eller du vælger at takke nej, og dermed betragtes du som opsagt med dit individuelle opsigelsesvarsel.

### ***Hvad sker der, hvis der er overdraget for mange chefer til FGU-institutionen?***

FGU-institutionen har som andre arbejdsgivere en pligt til at tilpasse organisationen på et sagligt grundlag. Det betyder, at FGU-ledelsen i tilfælde af overtallighed skal beslutte, om der skal reduceres i ledelseslaget.

### ***Hvilken type stilling kan jeg overdrages til?***

Det er Uddannelsesledernes opfattelse, at du skal overdrages til en tilsvarende stilling og at dette skal ske på baggrund af det funktionærretlige princip om ændringer i arbejdsvilkårene. Det betyder, at der er en grænse for, hvilke ændringer der skal tåles. Læs mere under "Hvad er en væsentlig vilkårsændring?"

En vurdering af stillingsændringer beror på en konkret vurdering, som først kan foretages, når du ved, hvilken stilling du skal varetage på FGU-institutionen. Du er som medlem altid velkommen til at kontakte os for en nærmere vurdering.

### ***Bliver stillingerne på FGU-institutionerne opslået?***

Nej. Du overdrages til en konkret ny stilling, hvorfor det ikke efter virksomhedsoverdragelsesloven giver mening at opslå stillingerne.

### ***Hvordan bliver selve overdragelsesprocessen?***

Det er efter Uddannelsesledernes opfattelse et lokalt arbejdsgiveransvarliggende at tilrettelægge processen mest hensigtsmæssigt i henhold til gældende regler og en ansvarlig personalepolitik, herunder inddragelse af berørte medarbejdere mv.

### ***Kommer der en ny cheftale for FGU-institutionerne og vil den gælde for chefer der er virksomhedsoverdraget?***

Uddannelseslederne forhandler sammen med Lærernes Centralorganisation i øjeblikket med Moderniseringsstyrelsen om indgåelse af en cheftale, som skal dække niveau 2 lederne i FGU-institutionerne.

Dine nuværende vilkår er gældende indtil 31.3.2021 som individuelle vilkår.

### ***Hvilke vilkår gælder, hvis jeg selv søger en opslået stilling?***

Hvis du selv søger og tiltræder en stilling på en FGU-institution finder virksomhedsoverdragelsesloven ikke anvendelse.

Vi forventer, at du skal ansættes på den cheftale, som vi i øjeblikket arbejder på at indgå med Moderniseringsstyrelsen, og inden da på en midlertidig individuel kontrakt.

### ***Min kommende arbejdsgiver (FGU institutionen) vil gerne have mig over inden 1. august?***

Da aftalegrundlaget for chefer på FGU-institutioner stadig er under forhandling, anbefaler vi ikke, at du før virksomhedsoverdragelsen (1.8.2019) overgår til direkte til ansættelse på FGU-institutionen.

Hvis FGU-institutionen ønsker din arbejdskraft før 1. august 2019, kan du for eksempel udlånes eller aftale et frikøb. De enkelte FGU-institutioner har allerede en økonomi der blandt andet skal dække løn til ledere og frikøb. Undervisningsministeriet har udsendt en vejledning og skabelon til frikøbsaftaler, som du finder på hjemmesiden under FGU-boksen.

