

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) og Moderniseringsstyrelsen afholder løbende møder, hvor forskellige personalemæssige forhold i forbindelse med flytning af statslige arbejdspladser drøftes.

Hvornår anses en institution for flyttet?

Det har blandt andet været drøftet, hvornår en institution kan anses for flyttet. Flytteprocessen vil være forskellig, alt efter om det er hele institutionen eller kun en del heraf der flytter. Endvidere kan processen være tilrettelagt i flere tempi. Nogle institutioner flytter samlet og på en gang, mens andre institutioner flytter i etaper. Uanset om flytningen sker samlet eller i etaper, flytter stillingen, når opgaven flytter, da stillingen følger opgaven.

Fleksjobansatte

Parterne kan desuden oplyse, at hvis en fleksjobansat i forbindelse med flytning af arbejdspladsen skifter bopælskommune, bevarer den pågældende retten til fleksløntilskud, og den nye bopælskommune skal således ikke foretage nogen selvstændig visitering. Den ansatte 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 fleksjobansat, der er omfattet af 'den gamle ordning', som gælder for fleksjob etableret før 1. januar 2013, vil fortsat være omfattet af denne efter flytningen.

Parterne, har i den forbindelse anmodet Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om en udtalelse om vilkårene for en fleksjobansat, der vælger *ikke* at flytte med arbejdspladsen, men i stedet får et nyt fleksjob hos samme eller en anden statslig arbejdsgiver.

Tjenesterejser

I den periode, hvor institutionen er under etablering på det nye tjenestested, samtidig med at der fortsat udføres opgaver på den gamle adresse, vil der ofte være behov for, at nogle medarbejdere midlertidigt opholder sig på den nye lokalitet. Det kan fx være i forbindelse med installation af it eller introduktion og oplæring af nyansatte medarbejdere på det nye tjenestested.

Parterne er enige om, at medarbejderne som udgangspunkt er forpligtet til som en del af tjenesten at foretage tjenesterejser mellem den nuværende arbejdsplads i hovedstaden og den nye lokalitet.

Vurderingen af, *hvor ofte* og *hvor længe* arbejdsgiveren kan sende medarbejdere på sådanne tjenesterejser, uden at der kan blive tale om at betragte det som en væsentlig stillingsændring, afhænger af de forudsætninger og den praksis for arbejdstilrettelæggelsen, der knytter sig til ansættelsen i det enkelte tilfælde. Det er en konkret vurdering af, om omfanget af rejseaktiviteten ligger uden for disse rammer.

Omfanget af den rejseaktivitet, som en medarbejder kan pålægges, afhænger således af, *dels* i hvilket omfang tjenesterejser/udstationering i forvejen indgår som en del af det normale stillingsindhold, *dels* af hvor bebyrdende de aktuelle rejser vil være for den enkelte ansatte. For ansatte, der ikke hidtil har haft

rejseaktivitet af betydning, vil hyppige rejser med overnatninger og/eller dage med meget tidlig afrejse/sen hjemkomst således efter en konkret vurdering kunne udgøre en væsentlig stillingsændring.

Der er naturligvis intet til hinder for, at arbejdsgiveren og den enkelte ansatte aftaler rejseaktiviteter i videre omfang

Flyttegodtgørelse

I tilknytning til den tidligere fælles udmelding af 26. november 2015 om, at der ikke behøver at være et tidsmæssigt sammenfald mellem forflyttelsen og medarbejderens bopælsskift, skal det præciseres, at medarbejderen også kan være berettiget til flyttegodtgørelse i de tilfælde, hvor medarbejderen flytter nærmere det nye tjenestested, inden institutionen flytter. Det kræver dog stadig, at der er årsagssammenhæng, og at de øvrige betingelser for at yde flyttegodtgørelse er opfyldt.

Arbejdsgiveren kan i sådanne tilfælde tage forbehold for at kræve flyttegodtgørelsen tilbagebetalt, hvis fx medarbejderen selv siger op, eller ansættelsen i øvrigt ophører af grunde, der ikke kan tilregnes arbejdsgiveren, inden tjenesten på det nye arbejdssted er påbegyndt.

Parterne er desuden enige om, at det ikke påvirker retten til flyttegodtgørelse, at den ansatte allerede ved 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 er ansat efter lanceringen af regeringens plan om geografisk flytning af statslige arbejdspladser med arbejdssted p.t. i hovedstadsområdet, og som skal flytte med institutionen til den nye placering, er derfor berettiget til flyttegodtgørelse, hvis de øvrige betingelser i aftalen om flyttegodtgørelse er opfyldt.

Næste møde afholdes den 5. februar 2015.