



Til Lea Friedberg (A)

Politikersvar til Lea Friedberg (A) - Vedrørende frigørelsesattester i Københavns Kommune

Lea Friedberg (A) har den 8. december 2025 stillet følgende spørgsmål:

"Vil I hjælpe med at besvare spørgsmål over Københavnskommune og deres manglende vilje til at deres ansatte der arbejder, under 37 timer kan få supplerende dagpenge gennem en frigørelsesattest.

En frigørelsesattest betyder at hvis man er ansat som deltid, så vil man, hvis man opfylder de kriterier der kræves for dagpenge, kunne blive suppleret op til fuldtid med dagpenge i op til 30 uger.

Jeg har lige hurtigt fundet et aktuelt stillingsopslag fra kommunen. Drift og service har flere stillinger på imellem 5 og 21 timer om ugen, der står i jobannoncen "rengøringsfællesskabet udfylder ikke frigørelsesattester"

Dette betyder at man ikke kan få supplerende dagpenge og skal derfor enten ikke søge stillingen hvis man er ledig, eller vurdere om man kan leve for 5 timer om ugen.

3F har 300 eksempler, seneste er en ansat der er sat fra 27,5 timer om ugen til 3 timer om ugen.

Det beskrives, at kommunen ikke vil betale løn for mere end 15 minutters transporttid imellem arbejdslokationerne. Generelt er der en masse vilkår, der er uhensigtsmæssige for arbejdstagere under disse forhold.

Det meget konkrete spørgsmål er, hvorfor Forvaltningen har denne praksis og om denne kan ændres gennem et politisk forslag. Hvis det sidste er gældende må forvaltningen i samme ombæring gerne udforme et sådant.

Om man ønsker fra forvaltningens side at få mere information om cases, så skriv gerne for kontaktoplysninger."

16-12-2025

Sagsnummer i F2
2025 - 26413

Dokumentnummer i F2
9670943

Sagsnummer eDoc
2025-0402000

Sagsbehandler
Christian Gravesen/
Thomas M. Pedersen

Økonomiforvaltningens svar

Formålet med en frigørelsesattest er, at ansatte, der ikke arbejder på fuld tid hos den pågældende arbejdsgiver, eventuelt kan få supplerende dagpenge, mens de er ansat. Betingelsen er dog, at den ansatte kan påtage sig fuldtidsarbejde, hvis muligheden opstår. Forudsætningen herfor er, at arbejdsgiveren erklærer sig villig til at give afkald på den ansattes normale overenskomstbestemte opsigelsesvarsel. Det betyder, at en ansat med frigørelsesattest ultimativt kan opsig sit ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren med dags varsel, hvis pågældende bliver tilbudt fuldtidsbeskæftigelse hos en anden arbejdsgiver.

Ad spørgsmål 1 - vedr. frigørelsesattester:

I Københavns Kommune (KK) beror det på en konkret vurdering fra sag til sag, hvorvidt der kan udstedes en frigørelsesattest, under hensyntagen til den daglige drift. Det kan være en udfordring for den lokale ledelse at planlægge den daglige drift, hvis en eller flere medarbejdere har en frigørelsesattest, da de dermed kan opsig ansættelsesforholdet med dags varsel.

Økonomiforvaltningen (ØKF) har undersøgt praksis hos Københavns Ejendomme (KEJD) ift. anvendelsen af frigørelsesattester. KEJD oplyser, at når en medarbejder henvender sig med ønsket om en frigørelsesattest, bliver sagen vurderet konkret og individuelt og under hensyntagen til driften.

Ift. nyansættelser oplyser KEJD, at det har været normal praksis, at der i stillingsopslaget har fremgået en passus om, at der til stillingen ikke var mulighed for frigørelsesattest. ØKF har efter dialog med KEJD, anbefalet, at dette fremadrettet bør formuleres som et udgangspunkt i stillingsopslaget da sagerne skal vurderes konkret og individuelt – også ved nyansættelser.

Ad spørgsmål 2 - vedr. transporttid mellem arbejdslokationer:

KEJD undersøger løbende muligheden for fuldtidsansættelse eller at skabe stillinger med et højere ugentligt timetal¹. Det er dog væsentligt at være opmærksom på, at det relevante arbejdsområde fordeler sig på omkring 1.000 forskellige lokationer, og ofte er det reelle arbejdskraftsbehov på den enkelte lokation skævt i forhold til fuldtidsansættelse. KEJD tilstræber, at de enkelte ansættelsesforhold konstrueres med så høj en andel af effektiv arbejdstid som muligt, og det er baggrunden for, at der i arbejdstidsplanlægningen arbejdes med maksimalt 15 minutters transporttid imellem lokationer. KEJD har samtidig oplyst, at i det omfang der undtagelsesvis planlægges med

¹ Konkret har KEJD i perioden 2020-2023 etableret 132 nye stillinger på rengøringsområdet med +30 timer pr. uge.

lidt større transporttid mellem lokationer, indgår den fulde transporttid i medarbejderens arbejdstid. Denne tilgang flugter også ifm. de økonomiske prioriteringer på rengøringsområdet, som blev politisk besluttet ved Budget 2024.

Det bemærkes, at transporttid imellem lokationer er betalt arbejdstid i henhold til de kollektive overenskomster om løn og arbejdstid, som indgås imellem Kommunernes Landsforening og de faglige organisationer.

Afslutningsvis skal ØKF bemærke, at det følger af KL's administrative information 30. november 1989 (12.61), at det er den enkelte kommunalbestyrelse, der – som arbejdsgiver – bestemmer anvendelsen af frigørelsesattester for kommunens (deltids)ansatte. På den baggrund er det ØKF's vurdering, at en eventuel ændring i den nuværende praksis ift. frigørelsesattester beror på en politisk beslutning i Økonomiudvalget² (ØU), som eventuelt kunne tage afsæt i et konkret medlemsforslag.

² Spørgsmålet om anvendelsen af frigørelsesattester i KK har tidligere været behandlet i ØU den 19. august 2003. Behandlingen gav ikke anledning til at ændre i praksis.