

Til alle forvaltninger

11-10-2006

Sagsnr.
263596

Dokumentnr.
1960325

Opslag af ledige stillinger

Kommunens forvaltninger kan kun i undtagelsestilfælde undlade at slå en ledig stilling op offentligt.

Hvad er et offentligt opslag?

Ved offentligt opslag forstås, at stillingsopslaget skal være offentligt tilgængeligt et sted, der i det konkrete tilfælde er egnet til at tiltrække en bred kreds af ansøgere. Det kan f.eks. være på Københavns Kommunes hjemmeside, i relevante fagblade og/eller aviser. Det er ikke tilstrækkeligt alene at lægge et stillingsopslag på intranettet.

Særligt vedrørende tjenestemænd

Efter tjenestemandsvedtægten sker ansættelse som tjenestemand efter offentligt opslag, med mindre ansættelsen sker i forlængelse af, at den pågældende har været ansat på prøve.

Der er enkelte undtagelser til denne hovedregel i §§ 3-5 i det gældende tjenestemandscirkulære (nr. 25 af 6. december 1976).

Særligt vedrørende overenskomstansatte

Stillinger, der besættes på overenskomstmæssige vilkår, skal ligeledes slås op offentligt.

Der henvises i den forbindelse til Økonomiforvaltningens cirkulære nr. 10/2005.

Sammenfattende kan man derfor sige, at fast ansættelse i Københavns Kommune normalt kun kan ske efter offentligt opslag.

Nedenfor nævnes en række konkrete eksempler på problemstillinger. I tvivlstilfælde kan forvaltningerne rette henvendelse til Økonomiforvaltningen, Center for Koncernservice.

Konkrete problemstillinger

Ansættelse af allerede ansatte medarbejdere i en anden stilling uden stillingsopslag/omflytning

**Center for
Koncernservice**

**Rådhuset, 2. sal, 32
1599 København V**

**Telefon
3366 2239**

**Telefax
3366 7025**

**E-mail
sil@okf.kk.dk**

**EAN nummer
5798009800145**

www.kk.dk

Det er ikke muligt at lave interne stillingsopslag, hvorved kredsen af ansøgere indsnævres, så det alene bliver allerede ansatte medarbejdere, der kan komme i betragtning til en given ledig stilling.

Kommunen kan dog som ansættelsesmyndighed benytte sin ledelsesret til at foretage omflytninger af personalet. En ledig stilling i kommunen kan således godt besættes med en allerede ansat medarbejder uden offentligt stillingsopslag, hvis der er tale om at kommunen i kraft af sin ledelsesret flytter en medarbejder til en anden lignende stilling. En sådan flytning kan også ske efter indhentelse af interessetilkendegivelser blandt medarbejderne, fx i ansøgningsform. Herved sikres det, at ønsker og behov hos medarbejder og arbejdsgever matches i de tilfælde, hvor det er muligt.

Det er ligeledes muligt at omplacere overtallige medarbejdere i kraft af ledelsesretten uden offentligt stillingsopslag.

Egentlige advancementer kan imidlertid ikke gennemføres uden offentligt stillingsopslag.

Kortvarig beskæftigelse

Offentligt opslag kan undlades, hvis der er tale om kortvarige vikariater, ferieafløsning og anden kortvarig beskæftigelse.

Der kan ikke siges noget klart og entydigt om, præcis hvor grænsen for kortvarig beskæftigelse går, men det må formodes, at en grænse på ca. 3 måneder vil være rimelig af hensyn til det administrative arbejde, der følger med ved opslag af en ledig stilling og den herefter følgende procedure. Grænsen kan alene siges at være en "tommelfingerregel", da spørgsmålet ikke har været prøvet, hverken ved domstolene eller hos Ombudsmanden. Undtagelsen tager navnlig sigte på ansættelse af sommerferievikarer, der vikarierer, når forskellige medarbejdere i en afdeling holder hovedferie.

Grænsen er ikke ultimativ, og det skal i det konkrete tilfælde vurderes, om det ud fra de hensyn der ligger bag reglerne om opslag af ledige stillinger, vil være i orden at undlade at slå stillingen op offentligt.

Forlængelse af tidsbegrænset ansatte

En tidsbegrænset ansættelse kan være indgået for en bestemt periode eller kan være opgavebestemt, dvs. at medarbejderen fratræder uden yderligere varsel, når perioden udløber eller opgaven er løst.

En forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse kan kun ske, hvis det er objektivt begrundet i uforudsete forhold, fx sygdom, orlov eller

færdiggørelse af en nærmere defineret opgave. Det beror på en konkret vurdering, hvorvidt der er tale om objektive forhold ligesom det beror på en konkret vurdering, hvorvidt en tidsbegrænset ansættelse kan forlænges uden offentligt opslag

I vurderingen af hvorvidt en tidsbegrænset ansættelse kan forlænges uden offentligt opslag indgår blandt andet, hvor lang tid den samlede ansættelsesperiode bliver, og baggrunden for at den tidsbegrænsede ansættelse ønskes forlænget. Der henvises til cirkulære nr. 9/2002 og nr. 23/2003.

Det bemærkes, at en tidsbegrænset ansat reelt overgår til tidsubegrænset ansættelse, hvis fornyelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser ikke er begrundet i objektive forhold.

Jobtræning/ansættelse på særlige vilkår mv.

Kravet om at ledige stillinger skal slås op offentligt gælder ikke for fleksjob og andre job i henhold til Det sociale kapitel. Baggrunden herfor er at kommunen i den forbindelse varetager et socialt ansvar, og at det er en forudsætning herfor, at personer kan placeres i ledige stillinger uden opslag.

Der er heller ikke noget krav om, at ansættelse i jobtræning og lign. skal ske efter offentligt opslag.

Hvis kommunen derimod ønsker at fastansætte en person, der har været ansat i jobtræning og lign., skal det ske efter offentlig opslag, og den sædvanlige ansættelsesprocedure skal følges.

Uddannelse af medarbejdere til særlige opgaver

Det er arbejdsgiverens ret at lede og fordele arbejdet i forhold til medarbejderne. En arbejdsgiver vil således kunne bestemme, at fx en allerede ansat kontorfunktionær, som har gennemført elevuddannelsen indenfor kontorfaget, og som tager grunduddannelsen til kommunom efterfølgende kan blive ansat som assistent. Det er arbejdsgiverens valg, under hensyn til de opgaver den pågældende skal varetage, om vedkommende skal ansættes som assistent eller kontorfunktionær med tillæg. Ansættelse som assistent vil i dette tilfælde kunne ske uden offentligt opslag, da det ligger inden for arbejdsgiverens ledelsesret at efteruddanne medarbejdere, så de kan varetage de opgaver, der er behov for bliver varetaget.

Hvorvidt en opgradering af en stilling i andre tilfælde kan ske uden offentligt opslag beror på en konkret vurdering. I tvivlstilfælde kan

der rettes henvendelse herom til Økonomiforvaltningen, Center for Koncernservice.

Jobbank

Flere forvaltninger har som led i bestræbelserne på at omplacere opsagte medarbejdere oprettet en jobbank, hvori fx opsagte, men endnu ikke fratrådte, medarbejdere figurerer.

Medarbejdere som figurerer i en jobbank har ikke fortrinsret til en ledig stilling i kommunen.

En overenskomstansat medarbejder har ikke pligt til at tage imod en anden lignende stilling, når den pågældende er sagt op.

Det bemærkes, at en tjenestemand efter tjenestemandsvedtægten altid har pligt til at overtage en anden passende stilling, hvis en sådan tilbydes.

Interne rotationsordninger

Kommunen har som arbejdsgiver i kraft af ledelsesretten mulighed for at planlægge medarbejderudviklingsstrategier samt flytte medarbejdere rundt efter behov. Det er en betingelse, at der er tale om lignende stillinger.

Forvaltningerne kan således – uden offentligt opslag – etablere rotationsordninger, hvorved allerede ansatte medarbejdere over en årrække gør tjeneste i forskellige stillinger (på samme niveau).

Uopfordrede ansøgninger

Ved modtagelse af uopfordrede ansøgninger sender den enkelte forvaltning et brev til den pågældende med oplysninger om, at ledige stillinger i Københavns Kommune slås op offentligt, og ansøgerens opfordres til at holde sig orienteret på Københavns Kommunes hjemmeside og i dagspressen.