



Udbetaling af fratrædelsesbeløb i Københavns Kommune

25-10-2012

Baggrund

I forbindelse med lønrevisionen for 2010 blev der på Intern Revision's (IR) foranledning uformelt taget kontakt til KL om Københavns Kommunes tolkning af Rammeaftalen om åremålsansættelse. I IRs rapport af 11. november 2011 konkluderes herefter, at den hidtidige gældende praksis i kommunen ikke er i overensstemmelse med KLs fortolkning. Derfor ændrer KK ved cirkulære 50/2011 af 2. december 2011 praksis. Der kan herefter ikke udbetales fratrædelsesbeløb, når åremålsstillingen udløber, og den pågældende forinden har fået tilsagn om varig stilling, der tiltrædes i fortsættelse af den hidtidige ansættelse. Dette gælder også i de tilfælde, hvor stillingen er besat efter et åbent opslag, jf. bilag 2.

Sagsnr.

2011-176460

Dokumentnr.

2012-853205

Sagsbehandler

Mette Moestrup

Bergmann

Ved brev af 19. april 2012 anmoder ØKF KL om en formel udtalelse om fortolkning af Rammeaftalen om åremålsansættelse § 6, stk. 5, 4. led i forhold til kommunens hidtidige praksis, herunder spørgsmålet om fortolkningsretten af åremålskontrakter indgået før kommunens medlemskab af KL.

Praksis i Københavns Kommune

BIF har i to konkrete sager udbetalt fratrædelsesbeløb til to kontorchefer, henholdsvis juli 2010 og august 2011, som i forbindelse med ophør af åremålsansættelse er overgået til varig ansættelse i nye stillinger efter at have søgt stillingerne på et åbent stillingsopslag.

BIF har i de to konkrete sager handlet efter gældende praksis i KK, jf. bilag 1, øverst side 3. ØKF, som har det overordnede ansvar for løn- og personaleområdet i kommunen, har fortolket § 6 stk. 5 i Rammeaftale om åremålsansættelse således, at måtte en medarbejder ved ophøret af sin åremålsstilling søge en anden stilling i KK, som var slået op, og herefter få ansættelse i den pågældende stilling i konkurrence med andre ansøgere, havde vedkommende krav på at få udbetalt fratrædelsesbeløb.

Hvis den åremålsansatte medarbejder derimod fortsatte i sin stilling eller blev overført til en anden stilling, der er aflønnet indtil 2 trin under åremålsstillingen – uden opslag og i en varig ansættelse – så havde vedkommende *ikke* krav på at få udbetalt fratrædelsesbeløb.

KL's vurdering af Københavns Kommunes praksis

I svar fra KL af 10. oktober 2012 fremgår det, at KL fortolker Rammeaftalen således, at der ikke i aftalen er hjemmel til at udbetale fratrædelsesbeløb til en medarbejder, der har afsluttet sit åremål, men i umiddelbar forlængelse af åremålsansættelsen og efter opslag ansættes i en stilling, der er aflønnet på et lønniveau svarende til 2 løntrin under åremålsstillingen, jf. bilag 3.

Kontor for Personale

Bernstorffsgade 17, 1. sal
1592 København V

Telefon
3317 3514

E-mail
ES64@bif.kk.dk

www.bif.kk.dk

Forløb efter KL's svar

I forlængelse af KL's svar har BIF taget kontakt til Advokatfirmaet Norrbom Vinding med henblik på en afklaring af, hvordan de to konkrete sager skal håndteres, herunder hvorvidt det er muligt at søge midlerne helt eller delvist tilbagebetalt.

Forvaltningen har desuden arbejdet på denne redegørelse til BIU. Det har været forvaltningen ønske at få Advokat firmaet Norrbom Vindings vurdering med i redegørelsen, men forvaltningen afventer fortsat denne vurdering og vender snarest muligt tilbage med et notat om den videre proces.

Bilag:

- Bilag 1: Brev til KL fra ØKF af 19. april 2012 vedr. rammeaftale om åremålsansættelse – anmodning om en udtalelse.
- Bilag 2: Cirkulære 50/2011 af 2. december 2011 vedr. Det aftalemæssige grundlag mv. ved ansættelse og aflønning mv. af chefer.
- Bilag 3: Svarbrev fra KL til ØKF af 10. oktober 2012 vedr. Fortolkning af § 6, stk. 5, 4. Led i Rammeaftale om åremålsansættelse.



KØBENHAVNS KOMMUNE
Økonomiforvaltningen
Center for Økonomi og HR

Kontorchef Karsten Thystrup
KL
Afdelingen for løn og jura
Weidekampsgade 10
2300 København S

19-04-2012

Sagsnr.
2012-53874

Dokumentnr.
2012-283526

Rammeaftale om åremålsansættelse – anmodning om en udtalelse

Foranlediget af en konkret sag om fratrædelsesgodtgørelse i Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning (BIF) anmoder kommunen hermed KL om en udtalelse om fortolkningen af rammeaftale om åremålsansættelse § 6, stk. 5, 4. led.

§ 6 i Rammeaftale om åremålsansættelse lyder som følger:

"§ 6 Fratrædelsesbeløb m.v.

Stk. 1

Ved åremålets udløb udbetales fratrædelsesbeløb.

Stk. 2

Fratrædelsesbeløbet udgør 3 måneders løn i åremålsstillingen samt yderligere 1 måneds løn for hvert fulde års åremålsansættelse.

Stk. 3

Bidrag til pension indgår i beregningsgrundlaget, medmindre andet er aftalt.

Stk. 4

ved forlængelse af åremålsaftalen er der mulighed for at aftale, at en del af det samlede fratrædelsesbeløb udbetales.

Stk. 5

Fratrædelsesbeløb udbetales ikke

- *ved ansøgt afsked*
- *når der er givet tilsagn om tilbagegangsstilling, jf. § 2*
- *når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen eller*

Center for Økonomi og HR

Rådhuset
1599 København V

Telefon
2382 6290

Mobil
2382 6290

E-mail
ZQ7B@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800275

- *når der sker varig ansættelse i en anden tjenestemandstilling, der er aflønnet på lønniveau svarende til 2 løntrin under åremålsstillingen.*”
(Københavns Kommunes fremhævelse)

Københavns Kommune var som bekendt egen overenskomst- og aftalepart frem til den 1. oktober 2005, hvor Københavns Kommune blev medlem af KL. Frem til dette tidspunkt forhandlede kommunen således sine egne overenskomster og aftaler og herunder en rammeaftale om åremålsansættelse med KTO. Disse overenskomster og aftaler videreførtes uændret til den 31. marts 2008.

Den seneste rammeaftale om åremålsansættelse indgået mellem Københavns Kommune og KTO er fra februar 2003. Bestemmelsen om fratrædelsesbeløb var indeholdt i aftalens § 5, og denne var sålydende:

”§ 5. Fratrædelsesbeløb mv.

Stk. 1. Ved åremalets udløb udbetales et fratrædelsesbeløb.

Stk. 2. Fratrædelsesbeløbet udgør 3 måneders løn i åremålsstillingen samt yderligere 1 måneds løn for hvert fulde års åremålsansættelse.

Stk. 3. Bidrag til pension indgår i beregningsgrundlaget, med mindre andet er aftalt.

Stk. 4. Ved forlængelse af åremålsaftalen er der mulighed for at aftale, at en del af det samlede fratrædelsesbeløb udbetales.

Stk. 5. Fratrædelsesbeløb udbetales ikke
- ved ansøgt afsked
- når der er givet tilsagn om tilbagegangsstilling, jf. § 2, eller
- når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen eller i en anden stilling, der er aflønnet indtil 2 løntrin under.”
(Københavns Kommunes fremhævelse)

Som det ses, svarede den ordlydsmæssigt til den tilsvarende bestemmelse i rammeaftale om åremålsansættelse indgået mellem KL og KTO.

Københavns Kommune har løbende på **den ene side** fortolket § 5, stk. 5, sidste led, i sin egen åremålsaftale og sidenhen § 6, stk. 5, 4. led, i KL's åremålsaftale således, at måtte den åremålsansatte medarbejder

fortsætte i sin stilling eller blive overført til en anden stilling, der er aflønnet indtil 2 trin under åremålsstillingen – uden opslag og således, at der var tale om en de facto varig ansættelse -- så var der ikke hjemmel til at udbetale fratrædelsesbeløb.

På den anden side har Københavns Kommune fortolket sin egen åremålsaftale og siden KL's åremålsaftale således, at måtte en medarbejder ved ophøret af sin åremålsstilling søge en anden stilling i Københavns Kommune, som var slået op, og herefter få ansættelse i den pågældende stilling i konkurrence med andre ansøgere, var der hjemmel til at udbetale fratrædelsesbeløb.

Baggrunden for Københavns Kommunes henvendelse

I forbindelse med Københavns Kommunes interne revision af lønområdet i kommunen har Intern Revision imidlertid sat spørgsmålstegn ved, hvorvidt Københavns Kommune i en konkret sag i BIF havde hjemmel til at foretage udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse.

Den konkrete sag vedrørte en kontorchef, som fratrådte sin åremålsstilling som kontorchef med udgangen af juli måned 2010.

Ved sin fratreden havde vedkommende søgt på et stillingsopslag som chefkonsulent i kommunen med tiltræden den 1. august 2010. Stillingsopslaget var indrykket på Jobnet, KKnet, og Ofir, Offentlige stillinger. Der var 11 ansøgere til stillingen.

Blandt disse ansøgere blev tre indkaldt til samtale, og den åremålsansatte medarbejder fik efter sædvanlig bedømmelse stillingen.

Lønniveauet i den pågældende stilling var stort set svarende til lønniveauet i åremålsstillingen.

I den konkrete sag blev fratrædelsesbeløbet udbetalt i overensstemmelse med kommunens fortolkning af åremålsaftalen, jf. ovenfor .

Kommunens interne revision afgav i november måned 2011 sin rapport om sagen, og i forbindelse med rapportens udarbejdelse var der kontakt til en medarbejder i KL, som bibragte det umiddelbare indtryk, at der ikke skulle være hjemmel til at foretage udbetaling af fratrædelsesbeløb – selv om den pågældende medarbejder havde søgt og opnået sin nye stilling i kommunen efter opslag og i konkurrence med øvrige ansøgere.

Den konkrete sag har herefter rejst et principielt spørgsmål om fortolkningen af åremålsaftalen.

Kommunens interne overvejelser og dialog med den interne revision er endnu ikke afsluttet, og det er til brug for dette videre forløb, at Københavns Kommune skal anmode KL om en udtalelse.

Baggrunden for Københavns Kommunes fortolkning

Formålet med fratrædelsesbeløbet er at sikre den åremålsansatte medarbejder en kompensation for det forhold, at vedkommende skal fratræde ved udløbet af åremålet, og at vedkommende ikke har sikkerhed for, om – og i givet fald hvornår – vedkommende opnår ny ansættelse.

Bestemmelsen i åremålsaftalens § 6, stk. 5, regulerer en række af de situationer, hvor fratrædelsesbeløb alligevel ikke kommer til udbetaling.

Det gennemgående i bestemmelsen er, at fratræder medarbejderen af egen drift forinden åremålets udløb, eller er medarbejderen på forhånd givet tilsagn om tilbagegangsstilling/varig ansættelse i kommunen, kan der ikke udbetales fratrædelsesbeløb. Den omtvistede del af bestemmelsen må læses i denne kontekst og læses således, at tilbydes medarbejderen, der er åremålsansat, at forsætte i sin stilling eller at fortsætte i en anden stilling, som lønmæssigt ligger inden for de i bestemmelsen skitserede rammer, må denne situation sidestilles med, at vedkommende er givet tilsagn om tilbagegangsstilling.

Hvis imidlertid der ikke er givet den form for løfter, og den åremålsansatte medarbejder søger stillinger i Københavns Kommune – og opnår en af disse stillinger – så må vedkommende rettelig kunne behandles på samme vis, som hvis vedkommende søgte og opnåede en stilling i en anden kommune, som vedkommende kunne tiltræde dagen efter, at vedkommende fratrådte sin åremålsstilling i Københavns Kommune. Ræsonnementet understøttes i øvrigt af, at en medarbejder ansat på åremål, som i forbindelse med udløbet af vedkommendes åremålsstilling søger og opnår ansættelse i principielt samme stilling, som er nyopslået til besættelse på åremålsvilkår, uomtvistet bevarer kravet på at oppebære sin fratrædelsesgodtgørelse fra den tidligere åremålsstilling.

I en kommune af Københavns Kommunes størrelse har det løbende været Københavns Kommunes opfattelse, at det ville være vanskeligt at indtage det standpunkt, at en åremålsansat medarbejder, der søgte og opnåede en ny stilling til eksempel i en anden forvaltning eller i en anden del af den forvaltning, vedkommende i forvejen var beskæftiget

i, skulle behandles anderledes end den åremålsansatte medarbejder, som søgte og opnåede en stilling i en af nabokommunerne.

Det er samtidig klart, at der altid må udøves et konkret skøn over, hvorvidt der er grundlag for at udbetale fratrædelsesgodtgørelse. I det skøn må indgå, om der foreligger omgåelse af bestemmelsen.

I relation til den konkrete sag bemærker Københavns Kommune, at medarbejderens åremålsansættelse beroede på Københavns Kommunes rammeaftale om åremålsansættelse, og at den seneste forlængelse af vedkommendes åremålsansættelse skete med virkning fra 1. august 2006 og altså i henhold til kommunens egen åremålsaftale.

Uafhængigt af KL's generelle fortolkning af den forelagte problemstilling synes der derfor med vægt at kunne argumenteres for, at kommunens egen fortolkning af egen åremålsaftale må nyde fremme i den konkrete sag.

Københavns Kommune ser frem til at høre fra KL og står til rådighed med yderligere oplysninger, i det omfang KL måtte have behov derfor.

Med venlig hilsen

Lise Rasmussen

Chefer: Det aftalemæssige grundlag mv. ved ansættelse og aflønning mv. af chefer - Cirkulære nr. 50 af 2.12.2011

Status: Gældende



Økonomiforvaltningen Center for Økonomi og HR Københavns Rådhus 1599 København V	Telefon 33 66 33 66	Direkte telefon 33 66 22 39	Telefax 33 66 70 13	E-mail Z69L@okf.kk.dk
---	------------------------	--------------------------------	------------------------	--

Dato 02-12-2011	Sagsnr. 2010-135506	Dokumentnr. 2011-876394
--------------------	------------------------	----------------------------

Cirkulære nr. 50/2011

- Vedr. det aftalemæssige grundlag mv. ved ansættelse og aflønning mv. af chefer herunder,
- Protokollater** og **aftale** om særlige vilkår for administrative chefstillinger i Københavns Kommune,
 - Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer**,
 - Rammeaftale om åremålsansættelse**,
 - Overgang fra åremålsansættelse til kontraktansættelse eller overenskomstansættelse** og
 - Aftale om lokal løndannelse for chefer**.

A: Protokollater og aftale om særlige vilkår for administrative chefstillinger i Københavns Kommune (Aftalenr. 31.01 og 5.30.11 samt 5.30.01)

KL har for Københavns Kommune fornyet vedlagte protokollat til overenskomst for akademikere ansat i kommuner og overenskomst for kontorphonale m.fl., samt vedlagte aftale om administrative chefstillinger for tjenestemandsansatte med AC og HK.

Protokollaterne/aftalen har virkning fra 1. april 2011.

Protokollaterne/aftalen indebærer bl.a.:

Følgende ændringer vedr. lokal løndannelse:

- Aftale om lokal løndannelse for chefer er fornyet, jf. nærmere under pkt. E.

Følgende ændringer vedr. pension:

- Pensionsbidraget for overenskomstansatte administrative chefer, forhøjes med virkning fra 1. januar 2012 fra 18,2 % til 18,52 %. Det bemærkes, at der gælder særlige bestemmelser vedr. tjenestemandsansatte administrative chefer, jf. nærmere aftalens § 7.
- Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden med virkning fra 1. januar 2012 pligt til at i mødekomme et sådant ønske. Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:
 - a. Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
 - b. I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.
 Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger, er der med cirk. nr. 29/2011 udsendt nærmere om procedurer for disse, som fx om tidspunktet for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Følgende ændringer vedr. ATP:

- For medarbejdere med C-sats forhøjes bidraget til ATP til E-sats pr. 1. januar 2012.

Følgende ændringer vedr. fritvalgsordninger:

Der er indført fritvalgsordning for tjenestemandsansatte chefer. Der gælder fig.:

- Med virkning fra 1. januar 2012 ydes et tillæg til den enkelte tjenestemand svarende til 0,32 % af følgende lønde: Den pensionsgivende løn på løntrin samt alle pensionsgivende tillæg.
- Tillægget ydes pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf.
- Tillægget kan ikke inddrages i konvertering til løntrin.
- Tjenestemanden kan vælge at indbetale tillægget efter stk. 1 til en supplerende pensionsordning.
- Ansatte skal ved ansættelsen give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker fritvalgstillæg eller ekstra pensionsbidrag.
- Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.
- Ansatte, som ønsker at ændre sit valg, kan på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked herom senest den 1. oktober, hvorefter ændringen kan gennemføres den førstkommande 1. januar. Hvis den ansatte ikke foretager et aktivt valg, udbetales tillægget til tjenestemanden.

Følgende ændringer vedr. opsigelse af overenskomstansatte:

For overenskomstansatte administrative chefer er aftalt samme opsigelsesvilkår, som i øvrigt er gældende på KL's forhandlingsområde. Det betyder, at ved nyansættelse på overenskomstvilkår af chefer pr. 1. maj 2011 eller senere kan ansættelsesforholdet ikke bringes til ophør med kortere forudgående varsel end følgende:

- 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 12 måneder af ansættelsen - opsigelse skal ske så betids, at fratræden med det angivne varsel kan ske inden udløbet af de første 12 måneder.
- 12 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 12 måneders ansættelse. Hvis fratræden finder sted efter 5 års ansættelse, indbetales der ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 3 måneders løn.
- Hvis den ansatte inden chefansættelsen var ansat i kommunen, bevarer den pågældende sit opsigelsesvarsel i det omfang, det er længere end nævnt i punkterne ovenfor.
- Opsigelse fra den ansattes side skal ske med de varsler, der følger af funktionærlovens § 2, stk. 6.

For allerede overenskomstansatte chefer gælder, at opsigelsesvarslet øges til 12 måneder fra arbejdsgiverside på det tidspunkt, hvor der er optjent 6 måneders opsigelsesvarsel i henhold til funktionærlovens § 2, stk. 3. Samtidig opnås ved fratræden ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 3 måneders løn.

Protokollaterne/aftalen erstatter:

Protokollaterne/aftalen erstatter protokollaterne/aftalen af 17. september 2009.

B: Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer (Aftalenr. 30.02 @)

KL har for Københavns Kommune indgået vedlagte Rammeaftale for kontraktansættelse af chefer.

Pr. 1. maj 2011 skal administrerende direktører, og øvrige direktører ved nyansættelser eller hvor der er truffet beslutning om overgang fra åremålsansættelse til varig ansættelse i stillingen ansættes på kontrakt-vilkår, medmindre Borgerrepræsentationen konkret beslutter noget andet.

Det bemærkes, at kontorchefer ved nyansættelser eller hvor der er truffet beslutning om overgang fra åremålsansættelse til varig ansættelse i stillingen, skal ansættes i tidsbegrænsede stillinger på overenskomstvilkår, medmindre Økonomiudvalget konkret beslutter noget andet.

Kontrakt- og overenskomstansættelse er i modsætning til åremålsansættelse tidsbegrænsede ansættelsesformer, og ophør sker kun, hvis medarbejderen selv siger op eller afskediges.

Som ved åremålsansættelse indebærer kontraktansættelse obligato-riske løntillæg. Ved kontraktansættelse udgør løntillægget 20 % for administrerende direktører. For øvrige direktører udgør løntillægget 15 %.

Inden for de nævnte rammer for løntillæg - henholdsvis 20 % og 15% - er det muligt efter aftale at veksle løntillægget til andre elementer - fx højere pensionsbidrag, yderligere fratrædelsesgodtgørelse ved uansøgt afsked o.lign.

En række øvrige vilkår herunder løn, tillæg og pension ved kontraktansættelse, følger af protokollat om særlige vilkår for administrative chefstillinger i Københavns Kommune. Der henvises nærmere til ram-meaftalen.

Kontraktansættelser forestås altid af Økonomiforvaltningen ved Center for Økonomi og HR (CFØHR). Proceduren for kontraktansættelse er vedlagt som bilag 1 @.

C: Rammeaftale om åremålsansættelse (Aftalenr. 04.50)

Rammeaftalen om åremålsansættelse gælder for de chefer, der pt. er ansat på åremålsvilkår. Evt. genbesættelse af stillingerne når åremålet udløber, skal ske på kontraktvilkår for administrerende direktører og direktører, og på overenskomstvilkår for øvrige chefer.

Opmærksomheden henledes på afsnit D vedr. spørgsmål om udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse.

Det bemærkes, at der er optaget nye bestemmelser om afskedigelse i rammeaftalen. Disse finder ikke anvendelse i KK, da det er en forudsætning for at bruge dem, at der er indgået aftale herom ved den konkrete åremålsaftales indgåelse.

Rammeaftalen erstatter Rammeaftalen af 8. maj 2007.

D: Overgang fra åremålsansættelse til kontraktansættelse eller overenskomstansættelse.

Opmærksomheden henledes på cirk. nr. 7/2011, (herunder om evaluering).

Opmærksomheden henledes endvidere på følgende spørgsmål om udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse (iht. § 6 i rammeaftalen om åremålsansættelse[1]) ved ansættelse i samme stilling/en anden stilling i KK:

Hvornår må der ikke udbetales fratrædelsesbeløb?

- Når der sker varig ansættelse i en anden stilling, der er aflønnet på et lønniveau svarende til 2 løntrin[2] under åremålsstillingen.
- Når åremålsstillingen udløber, og den pågældende forinden har fået tilsagn om en varig stilling, der tiltrædes i fortsættelse af den hidtidige ansættelse (også i de tilfælde, hvor stillingen er besat efter opslag og der måtte være et slip. Tidspunktet for tilsagnet er afgørende).

Hvornår skal der udbetales fratrædelsesbeløb?

- Når medarbejderen fratræder ved åremålets udløb,
- Når medarbejderen ikke overgår til en varig ansættelse, dvs. når medarbejderen overgår til en ny åremålsstilling efter opslag (denne situation er ikke længere aktuell i KK)
- Hvis der er slip[3] imellem ophør i åremålsstillingen og tilsagnet om varig ansættelse efter opslag i en ny/den samme stilling,
- Når medarbejderen ansættes varigt i en stilling, der lønmæssigt ligger mere end 2 trin under den hidtidige stilling.

Det bemærkes, at overførsel til varig ansættelse i samme stilling uden stillingsopslag kan finde sted et antal måneder før åremålsperioden udløb, hvis der er en saglig/administrativ begrundelse. Dette kan dog allertidligst finde sted 6 måneder før åremålsperiodens planlagte udløb.

I tvivlstilfælde bedes man rette henvendelse til CFØHR.

E: Aftale om lokal løndannelse for chefer (Aftalenr. 09.09)

Der er ikke afsat nye midler i overenskomstperioden.

Materialet lægges i Personalebaseren på kknnet.

Med venlig hilsen

Robert Barrit Sørensen

[1] § 6 finder efter rammeaftalens § 20 tilsvarende anvendelse for overenskomstansatte.

[2] Ved vurderingen af om lønnen ligger på et niveau svarende til indtil 2 løntrin under åremålsstillingen, sammenlignes den seneste månedsløn i åremålsstillingen minus åremålsstillæg og ekskl. pensionsbidrag, med lønnen i den varige stilling ekskl. pensionsbidrag.

[3] Det er op til en konkret vurdering at afgøre, hvor langt det omtalte slip skal være, før der kan udbetales fratrædelsesbeløb.



Københavns Kommune
Økonomiforvaltningen
Center for Økonomi og HR
Rådhuset
1599 København V

Fortolkning af § 6, stk. 5, 4. led i Rammeaftale om åremålsansættelse

Den 10. oktober 2012

Økonomiforvaltningen har i brev af 19. april 2012 – og senest i brev af 19. september 2012 - anmodet KL om en udtalelse vedrørende fortolkningen af åremålsaftalens § 6, stk. 5 om fratrædelsesbeløb.

I den nuværende åremålsaftale fra 2011 har § 6, stk. 5 følgende ordlyd:

”Fratrædelsesbeløb udbetales ikke

- * ved ansøgt afsked
- * når der er givet tilsagn om en tilbagegangsstilling, jf. § 2
- * når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen eller
- * når der sker varig ansættelse i en anden tjenestemandsstilling, der er aflønnet på et lønniveau svarende til 2 løntrin under åremålsstillingen.

Pr. 1. oktober 2005 blev Københavns Kommune medlem af KL og overgik som følge heraf til KL's overenskomster og aftaler, herunder åremålsaftalen. Københavns Kommunes overenskomster og aftaler havde dog virkning frem til den 31. marts 2008.

Den seneste rammeaftale om åremålsansættelse indgået mellem Københavns Kommune og KTO er fra februar 2003 og den tilsvarende bestemmelse om fratrædelsesbeløb i § 5, stk. 5 havde følgende ordlyd:

”Fratrædelsesbeløb udbetales ikke

- * ved ansøgt afsked
- * når der er givet tilsagn om tilbagegangsstilling, jf. stk. 2 eller
- * når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen eller i en anden stilling, der er aflønnet indtil 2 løntrin under”

Københavns Kommune har oplyst, at kommunen løbende på den ene side har fortolket § 5, stk. 5, sidste led i kommunens egen åremålsaftale og sidenhen § 6, stk. 5, 4. led i KL's åremålsaftale således, at måtte den åremålsansatte medarbejder fortsætte i sin stilling eller blive overført til en anden stilling, der er aflønnet indtil 2 løntrin under åremålsstillingen – uden opslag og således, at der var tale om en de facto varig ansættelse – så var der ikke hjemmel til at udbetale fratrædelsesbeløb.

På den anden side har kommunen fortolket sin egen åremålsaftale og siden KL's åremålsaftale således, at måtte en medarbejder ved ophøret af sin åremålsstilling søge en anden stilling i Københavns Kommune, som var slået op, og herefter få ansættelse i den pågældende stilling i konkurrence med andre ansøgere, var der hjemmel til at udbetale fratrædelsesbeløb.

Baggrunden for kommunens forespørgsel er en konkret sag, hvor kommunen udbetalte fratrædelsesbeløb til en kontorchef, som i umiddelbar tilknytning til åremålsperiodens udløb tiltrådte en anden (varig) stilling i kommunen på nogenlunde samme lønniveau. Den pågældende kontorchef var blevet ansat efter at stillingen havde været slået op såvel internt som eksternt. Kommunen har oplyst, at der til stillingen var 13 ansøgere, og at 3 af disse var til samtale.

Kommunens interne revision afgav i november 2011 en rapport, hvoraf fremgik, at man var af den opfattelse, at kommunen ikke havde hjemmel til at udbetale fratrædelsesbeløb i det pågældende tilfælde. Kommunen har ikke nærmere oplyst, hvad begrundelsen herfor var, men har henvist til, at revisionen havde været i kontakt med en medarbejder fra KL, der havde bibragt revisionen det umiddelbare indtryk, at der ikke var hjemmel til udbetalingen.

Københavns Kommune har oplyst, at man ikke er enig med revisionen, og henviser i den forbindelse bl.a. til, at en medarbejder, der ikke fra starten har fået tilsagn om en tilbagegangsstilling, og som søger en stilling i Københavns Kommune – og opnår en af disse stillinger – må behandles på samme måde, som hvis vedkommende søgte og opnåede en stilling i en anden kommune, og tiltrådte denne stilling dagen efter fratrædelsen i Københavns Kommune. I dette tilfælde ville den pågældende få sit fratrædelsesbeløb fra Københavns Kommune.

Københavns Kommune har endvidere henvist til den situation, at en åremålsansat, der fratræder sin stilling ved åremålets udløb, og efter opslag bliver genansat i den samme stilling på åremål, har krav på udbetaling af fratrædelsesbeløb, selv om der ikke er et slip mellem de to ansættelser.

KL skal udtale følgende:

§ 6, stk. 5 i rammeaftale om åremål opregner udtømmende, hvornår der ikke udbetales fratrædelsesbeløb.

Der er tale om følgende fire situationer:

- * ved ansøgt afsked
- * når der er givet tilsagn om en tilbagegangsstilling, jf. § 2
- * når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen eller
- * når der sker varig ansættelse i en anden tjenstemandsstilling, der er aflønnet på et lønniveau svarende til 2 løntrin under åremålsstillingen.

Eksemplet med den åremålsansatte, der genansættes i den samme åremålsstilling efter offentligt opslag, jf. § 3, stk. 2, er ikke med i opremsningen og allerede af den grund er der ikke hjemmel til at undlade at udbetale fratrædelsesgodtgørelse til den pågældende. KL skal dog bemærke, at forudsætningen for at fastholde dette synspunkt er, at der ikke foreligger omgåelse i form af en skinproces i forbindelse med besættelse af stillingen.

I det tilfælde, som er nævnt i § 6, stk. 5, 4. bombe, sondres der ikke mellem, om stillingen har været slået op eller ej, men bestemmelsen fastslår, at det faktum, at den åremålsansatte ansættes varigt i en anden tjenstemandsstilling, der er aflønnet på et lønniveau svarende til 2 løntrin under åremålsstillingen, ikke har adgang til fratrædelsesbeløb.

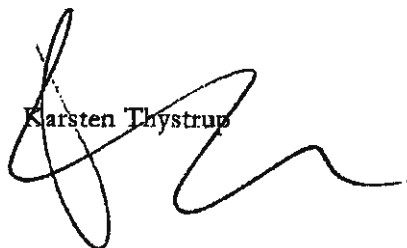
Der er således i Rammeaftale om åremålsansættelse taget positiv stilling til, at umiddelbar overgang fra én åremålsansættelse til en anden åremålsansættelse efter opslag udløser fratrædelsesbeløb, medens umiddelbar overgang fra en åremålsansættelse til en varig stilling med et lønniveau svarende til 2 løntrin under åremålsstillingen ikke udløser fratrædelsesbeløb, selv om den varige stilling også var opslået.

KL er naturligvis opmærksom på, at der kan spekuleres i, at udskyde en ny ansættelsesdato således, at der er et slip mellem åremålsansættelsen og den nye, varige ansættelse, men hvis dette sker, kan det alene ske, hvis kommunen (og ikke medarbejderen) bevidst omgår bestemmelsen med det formål at kunne udbetale et fratrædelsesbeløb til den pågældende medarbejder.

Selv om KL har forståelse for kommunens synspunkter om, at det kan virke tilfældigt, at der udbetales fratrædelsesgodtgørelse, hvis en medarbejder skifter stilling til en anden kommune, medens der ikke udbetales godtgørelse ved stillingskift (efter opslag) inden for samme kommune, ændrer det ikke ved, at Rammeaftale om åremål ikke indeholder hjemmel til at udbetale fratrædelsesgodtgørelse til en medarbejder, der har afsluttet sit åremål, men i umiddelbar forlængelse af åremålsansættelsen og efter opslag ansættes

varigt i en stilling, der er aflønnet på et lønniveau svarende til 2 løntrin under åremålsstillingen.

Med venlig hilsen


Karsten Thystrup


/Niels Nørby Pedersen