



Vejledning om kommunernes bemyndigelse til at indgå fratrædelsesordninger i vanskelige afskedigelsessager

KL har udarbejdet en vejledning om kommunernes bemyndigelse til at indgå fratrædelsesordninger i vanskelige afskedssager. Vejledningen gennemgår de økonomiske og retlige rammer for at indgå i fratrædelsesaftaler for både tjenestemænd og overenskomstansatte.

1. Indledning

I vanskelige afskedssager kan kommunerne indenfor nogle nærmere definerede rammer og indgå individuelle fratrædelsesaftaler for både tjenestemænd og overenskomstansatte.

Rammerne er fastsat af Kommunernes Lønningsnævn den 26. oktober 2007, hvor nævnet har vedtaget en ny bemyndigelse med retningslinjer og rammer for kommunerne og KL vedrørende adgang til at indgå fratrædelsesaftaler i vanskelige afskedigelsessager.

Nedenfor under pkt. 2-5 gennemgås disse retningslinjer.

For så vidt angår

- ikke-tjenestemandsansatte chefer, der har 12 måneders opsigelsesvarsel i henhold til Aftale om aflønning af chefer
- kontraktansatte chefer
- åremålsansatte medarbejdere
- chefer og ledere i generationsskifteordninger

henvises til pkt. 6 i denne vejledning.

2. Hvad er en vanskelig afskedigelsessag?

I Kommunernes Lønningsnævns retningslinjer er der ikke angivet nogen nærmere definition af, hvad en vanskelig afskedigelsessag er, og hvornår en sådan sag i givet fald kan danne grundlag for en fratrædelsesaftale efter disse retningslinjer.

Dette vil i sidste ende bero på den enkelte kommunes

- skøn over karakteren af den pågældende sag
- sagens omstændigheder og
- en risikoafvejning i forhold til, om sagen vil kunne vindes i et afskedigelsesnævn eller ved domstole.

Indholdet i en fratrædelsesaftale skal så vidt muligt afspejle den reelle procesrisiko således, at de økonomiske vilkår i en fratrædelsesaftale ikke er mere gunstige end sagen kan bære.

KL vil som hidtil rådgive kommunerne i afskedigelsessager, herunder vurdere om kommunen efter KL's opfattelse har en "god" eller en "dårlig" sag.

Lønningsnævnets retningslinjer skal således ikke anvendes som grundlag for at indgå fratrædelsesaftaler for medarbejdere, hvor en opsigelse fra kommunens side utvivlsomt er saglig og velbegrundet, og må ikke anvendes i forhold til medarbejdere, som selv ønsker at forlade kommunen. I sidstnævnte tilfælde kan kommunen evt. anvende Rammeaftale om seniorpolitiks bestemmelser om fratrædelsesordninger. For at kunne anvende Lønningsnævnets retningslinjer forudsætter det således, at der er indledt en proces med henblik på gennemførelse af en afskedigelsessag, som kommunen vel at mærke vurderer som vanskelig.

3. Den økonomiske ramme for en fratrædelsesordning

Den samlede økonomiske ramme for en fratrædelsesordning kan maksimalt udgøre et beløb svarende til 12 måneders løn inkl. løn i den pågældende medarbejders opsigelsesperiode.

Inden for denne ramme kan en fratrædelsesaftale indeholde følgende lønelementer:

- a) En forlængelse af opsigelsesvarslet på op til maksimalt 12 måneder, heri inkluderet det varsel, som den pågældende medarbejder har krav på efter tjenestemandensregulativet eller efter funktionærloven/overenskomsten.
- b) En kontant godtgørelse, der maksimalt kan udgøre et beløb svarende til 12 måneders løn inkl. løn i opsigelsesperioden
- c) Indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag eller tillæg af ekstraordinær pensionsalder (dog maksimalt op til 37 års pensionsalder) inden for en økonomisk ramme på op til 12 måneders løn inkl. løn i opsigelsesperioden.
- d) En kombination af forlænget opsigelsesvarsel, kontant godtgørelse og pensionsindbetaling/ekstraordinær pensionsalder inden for en økonomisk ramme på maksimalt 12 måneders løn inkl. løn i opsigelsesperioden.

Det bemærkes, at ovennævnte modeller også kan kombineres med, at medarbejderen accepterer et kortere opsigelsesvarsel, således at der fx kan ydes en højere kontant godtgørelse eller en højere pensionsindbetaling/pensionsalder.

4. Tjenestefrihed i opsigelsesperioden

Som et yderligere element i en fratrædelsesaftale kan såvel tjenestemænd som ikke-tjenestemænd fritages for tjeneste bl.a. med den virkning, at de kan påtage sig andet arbejde i opsigelsesperioden.

For medarbejdere med funktionærvilkår kan der tillige blive tale om fritstilling i opsigelsesperioden.

Det skal afklares i fratrædelsesaftalen, i hvilket omfang der eventuelt skal foretages modregning i supplerende lønindtægter i opsigelsesperioden.

5. Afvikling af ferie i opsigelsesperioden

Hvis det er muligt efter den kommunale ferieaftale, skal medarbejderen pålægges at afvikle optjent ferie i opsigelsesperioden

Hvis medarbejderen er fritstillet, anses al ferie, der kunne være varslet, for afviklet i opsigelsesperioden, med mindre andet er aftalt.

6. Chefer med særlige ansættelsesvilkår

Der findes i kommunerne en række chefer og medarbejdere, som er ansat på vilkår, der indebærer, at de helt eller delvist ikke er omfattet af retningslinjerne fra Kommunernes Lønningsnævn.

a) Chefer med 12 måneders opsigelsesvarsel

Chefer, der har 12 måneders opsigelsesvarsel i henhold til § 16 i Aftale om chefer, er også omfattet af Kommunernes Lønningsnævns retningslinjer, men som følge af det lange opsigelsesvarsel rammer de det økonomiske loft i retningslinjerne.

Også for den gruppe medarbejdere skal der være mulighed for at kombinere retningslinjernes forskellige elementer så længe den samlede økonomiske ramme maksimalt udgør 12 måneders løn eksklusiv eventuel fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 2a i funktionærloven (1 eller 3 måneders løn efter henholdsvis 12 og 17 års ansættelse). Det betyder, at den samlede økonomiske ramme i disse tilfælde kan udgøre op til 15 måneders løn.

b) Åremålsansatte medarbejdere

Afsked af såvel tjenestemandsansatte som ikke-tjenestemandsansatte medarbejdere på åremål, der har været ansat 1 år eller mere, kan i henhold til §§ 9 og 22 i Rammeaftale om åremålsansættelse kun ske,

hvis der indgås aftale om vilkårene for opsigelse med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaarne kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsaftalen udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Disse medarbejdere er ikke omfattet af Kommunernes Lønningsnævns bemyndigelse, da §§ 9 og 22 i Rammeaftale om åremålsansættelse indeholder særskilte bestemmelser om de økonomiske rammer for håndtering af disse afskedssager.

Der er efter § 2 i Rammeaftale om åremålsansættelse mulighed for - ved en åremålsaftales indgåelse - at aftale en model med en på forhånd fastsat fratrædelsesgodtgørelse ved uansøgt afsked i åremålsperioden. Størrelsen af fratrædelsesgodtgørelse afhænger af, hvor lang tid der resterer af åremålsperioden. I disse tilfælde vil Kommunernes Lønningsnævns bemyndigelse heller ikke gælde, da der i §§ 9 og 22 i Rammeaftale om åremålsansættelse positivt er taget stilling til, hvad en uansøgt afsked skal koste.

Afsked af såvel tjenestemandsansatte som ikke-tjenestemandsansatte medarbejdere på åremål, der har været ansat under 1 år, kan i henhold til § 9 i Rammeaftale om åremålsansættelse ske med 1 måneds varsel således at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for stillingens tiltræden.

Disse medarbejdere er ikke omfattet af Kommunernes Lønningsnævns bemyndigelse, da der i § 7 i Rammeaftale om åremålsansættelse er taget stilling til, hvilket fratrædelsesbeløb, der skal ydes i disse situationer.

c) Chefer og ledere ansat med generationsskifteaftaler

I henhold til § 11 i Rammeaftale om seniorpolitik kan en ansat i en generationsskifteordning kun afskediges af andre grunde end sygdom eller tjenesteforseelse, hvis vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Disse vilkår kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Disse chefer og ledere er ikke omfattet af Kommunernes Lønningsnævns bemyndigelse, da Rammeaftale om seniorpolitik indeholder en særskilt bestemmelse om de økonomiske rammer for håndtering af afskedigelser af chefer og ledere med en generationsskifteordning.

d) Chefer ansat på kontraktvilkår

I henhold til Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer skal der i henhold til § 3 udbetales fratrædelsesgodtgørelse svarende til 1 års løn, hvis en kontraktansat chef afskediges, uden at dette skyldes væsentlig misligholdelse.

Disse chefer er ikke omfattet af Kommunernes Lønningsnævns bemyndigelse, da Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer har gjort op med, hvad der skal betales ved afsked af en kontraktansat chef.

7 Særligt om fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a

Indgåelse af en fratrædelsesaftale efter Kommunernes Lønningsnævns bemyndigelse indebærer ikke i sig selv nogen begrænsning i en medarbejders eventuelle krav på fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 2a i funktionærloven. Det betyder, at den samlede økonomiske ramme i disse tilfælde kan udgøre op til 15 måneders løn.

Hvis en godtgørelse efter funktionærlovens § 2a indgår i en fratrædelsesaftale efter Kommunernes Lønningsnævns bemyndigelse skal dette positivt anføres i aftalen, således at der ikke efterfølgende kan opstå tvivl om, at godtgørelsen rent faktisk er ydet.

8. Vanskelige afskedigelsessager, der ikke kan løses inden for kommunernes bemyndigelse

Hvis en vanskelig afskedigelsessag ikke kan løses inden for den bemyndigelse, som Kommunernes Lønningsnævn har givet kommunerne, vil Kommunernes Lønningsnævn i helt ekstraordinære tilfælde kunne godkende en individuel fratrædelsesaftale, hvor den maksimale økonomiske ramme forhøjes fra 12 måneders løn til 24 måneders løn, henholdsvis maksimalt 2 års løn.

Kommunernes Lønningsnævn har givet KL en bemyndigelse til at godkende sådanne fratrædelsesaftaler, men det er samtidig en klar forudsætning, at det kun er i helt ekstraordinære tilfælde, at denne bemyndigelse tænkes anvendt. Hvis KL er af den opfattelse, at en afskedigelsessag ikke er af en sådan karakter, at den kan betragtes som helt ekstraordinær, vil bemyndigelsen ikke blive anvendt, og det vil i givet fald derfor være op til Kommunernes Lønningsnævn at vurdere, om nævnet vil godkende en fratrædelsesordning, der økonomisk eller på anden vis ligger ud over den almindelige bemyndigelse.

9. Udformning af fratrædelsesaftaler

En fratrædelsesaftale skal være formuleret på en sådan måde, at den ikke efterlader tvivl om, hvordan den skal udmøntes. Aftalen bør derfor ikke indeholde elementer, der kan eller skal fortolkes i forbindelse med medarbejderens fratræden.

KL anbefaler derudover, at alle fratrædelsesaftaler indeholder en formulering om, at aftalen er udtryk for en endelig afslutning på ansættelsesforholdet. Dette kan fx formuleres på følgende måde:

"Parterne er ligeledes enige om, at der herefter ikke henstår yderligere udeståender af ansættelsesretlig, forvaltningsretlig (og tjenestemandretlig) karakter mellem parterne."