



## Forlig indgået mellem KL og KTO vedrørende fratrædelse i relation til ferieaftalen

KL og KTO har den 27. juni 2007 indgået forlig i en sag, der drejede sig om hvorvidt en medarbejder, der opsigde sin stilling i en af kommunens institutioner og umiddelbart herefter tiltrådte en ny stilling i en anden af kommunens institutioner, var fratrædt i ferieaftalens §10's forstand og dermed var berettiget til feriegodtgørelse.

KL og KTO er herefter enige om følgende fortolkning med fremadrettet virkning:

Fratrædelse i ferieaftalens forstand med den konsekvens, at der skal udbetales feriegodtgørelse i henhold til ferieaftalens § 30, skal som udgangspunkt fortolkes i overensstemmelse med gældende funktionærret, da ferieaftalen ikke nærmere regulerer spørgsmålet om fratrædelse/fortsat ansættelse. Dog fastslår ferieaftalens § 45, stk. 4, at umiddelbar overgang fra ansættelse på timeløn til månedsløn anses som fratrædelse.

Spørgsmålet om fratrædelse er særlig aktuelt i de situationer, hvor den ansatte ændrer beskæftigelse, men hvor den ansatte forbliver ansat i samme

kommune. Det kan eksempelvis ske i følgende situationer:

- Den ansatte opsiges sin stilling i en institution for derefter at tage ansættelse i en anden institution i kommunen.
- Den ansatte går fra en deltidstilling til en fuldtidsstilling i kommunen eller omvendt.
- Den ansatte skifter til en anden overenskomst i forbindelse med advancement.

Spørgsmålet om fratrædelse må herefter afgøres ud fra en vurdering af den konkrete situation, herunder en evt. aftale og om fratrædelse har været tilsigtet.

I vurderingen kan der f.eks. lægges vægt på flere forhold:

- Har den ansatte selv opsagt sin stilling med sædvanligt opsigelsesvarsel? *Besvares spørgsmålet bekræftende taler dette for, at den ansatte er fratrædt.*
- Er ancienniteten i relation til opsigelse eller løn videreført? *Besvares spørgsmålet bekræftende taler dette for, at den ansatte ikke er fratrædt.*

- Er der udstedt et nyt ansættelsesbrev? *Besvares spørgsmålet bekræftende taler dette for, at den ansatte er fratrudd.*
- Er der angivet samme ansættelsessted i ansættelsesbrevet eller ej? *Er der tale om samme ansættelsessted taler dette for, at den ansatte ikke er fratrudd.*
- Er der aftalt prøvetid i det ændrede ansættelsesforhold? *Besvares spørgsmålet bekræftende taler dette for, at den ansatte er fratrudd.*

I relation til eventuelle eksisterende sager, hvor fratruddelse er sket inden forligets indgåelse og som måtte afvige fra ovenstående, er KL og KTO enige om, at disse kan fremsendes af KTO til KL inden for 6 måneder fra forligets indgåelse med henblik på at søge disse forligt i overensstemmelse med den nu gældende fortolkning. KTO har i den forbindelse erklæret, at der KTO bekendt ikke verserer yderligere sager bortset fra en enkel mulig undtagelse. Ferieaftalens forældelsesfrister er i øvrigt gældende. KL skal bemærke, at dette betyder, at sager, der er sat i bero i det fagretlige system pga. den netop afsluttede sag, kan fremsendes af KTO til KL inden for 6 måneder, hvorimod øvrige sager falder for den almindelige forældelsesfrist (30. september jf. ferieaftalens §36).