



Løn- og ansættelsesvilkår for overførte medarbejdere med individuelt aftalte ansættelsesvilkår, og for overførte medarbejdere, hvor der ikke findes en parallel overenskomst

I forbindelse med opgave- og strukturreformen er der indgået en række tilpasningsaftaler for medarbejdere, som overføres fra amter mv. til kommunerne. I disse aftaler er det bl.a. fastsat, hvilke overenskomster og aftaler, der vil være gældende efter overførslen.

Blandt de overførte medarbejdere kan der være medarbejdere, som ikke hidtil har været omfattet af en kollektiv overenskomst, men hvis ansættelsesvilkår er fastsat efter individuel aftale.

Der kan ligeledes være medarbejdere, som har været omfattet af en kollektiv overenskomst, men hvor der ikke findes en kommunal overenskomst, som medarbejderne ifølge en tilpasningsaftale vil være omfattet af.

I det følgende vil KL redegøre for, hvordan løn- og ansættelsesvilkår for disse medarbejdere skal administreres efter 1. januar 2007:

Medarbejdere med individuel aftale

For medarbejdere, som under deres tidligere ansættelse ikke har været omfattet af en kollektiv overenskomst, men har været ansat efter individuel aftale gælder følgende:

Udgangspunktet er, at kommunen indtræder i den allerede eksisterende individuelle ansættelsesaftale.

Hvis medarbejderen imidlertid overgår til en stilling, der er dækket af en kommunal overenskomst, skal medarbejderen overføres til ansættelse under denne overenskomst. I givet fald anmodes kommunen om at tage kontakt til KL for at få afklaret vilkårene for overgang til den kommunale overenskomst og de fremtidige løn- og ansættelsesvilkår.

Hvis der *ikke* findes en kommunal overenskomst, der dækker den pågældende medarbejder, overføres denne med de vilkår, der var gældende under ansættelsen i amtet mv.

Vilkårene vil kunne ændres i samme omfang som under den hidtidige ansættelse.

Medarbejdere, som er omfattet af en amtslig overenskomst

KL indtræder ikke i de amtslige overenskomster. Dette betyder, at for medarbejdere, der har været omfattet af en amtslig overenskomst, men hvor stillingen/området ikke er dækket af en kommunal overenskomst, skal vilkårene fastsættes ved individuel aftale.

Medarbejderen har, efter Virksomhedsoverdragelsesloven, i perioden frem til 31. marts 2008 krav på de individuelle rettigheder, som pågældende havde efter den hidtidige amtslige overenskomst.

Herefter vil vilkårene kunne opsiges og tilpasses, så de svarer til vilkårene i en kommunal overenskomst for en sammenlignelig personalegruppe. Kommunen skal dog være opmærksom på, at eventuelle ændringer, der udgør en væsentlig stillingsændring, vil skulle varsles efter reglerne herom, og der skal være saglig begrundelse for ændringerne.

Ved eventuelle ændringer skal medarbejderen betragtes som omfattet af regler svarende til aftalen med KTO, henholdsvis Sundhedskartellet om løngaranti for medarbejdere omfattet af opgave- og strukturreformen.

Tilsyn med enkeltstillinger

I henhold til det lempede løntilsyn, varetages forhandling om aflønning i stillinger, der ikke er overenskomst-

eller aftaledækkede, af kommunalbestyrelsen.

Kommunalbestyrelsen er således bemyndiget til at indgå aftale om oprettelse og aflønning af stillinger, hvor der ikke findes en kommunal overenskomst, uden forelæggelse for Kommunernes Lønningsnævn.

Opmærksomheden henledes på, at visse stillinger fortsat kræver Lønningsnævnets godkendelse samt på, at organisationerne kan være tillagt såvel forhandlings- som aftaleret, jf. Information nr. 2109 af 19. juli 1990.

Eventuelle spørgsmål vedrørende ovenstående kan rettes til Overenskomstkontoret.