



## Vejledning til kommunerne om hovedprincipperne ved frasigelse af kollektive overenskomster i forbindelse med overtagelsen af regionale institutioner - de såkaldte kan-institutioner

*Kommuner, der overtager regionale tilbud, de såkaldte kan-institutioner, jf. Lov om social service § 186, skal frasige sig de regionale overenskomster senest 3 uger efter den faktiske overtagelse af kan-institutionen. Fristen for at frasige sig de regionale overenskomster for kan-institutioner, der er overtaget pr. 1. januar 2013, nærmer sig derfor hastigt.*

### Indhold

|   |   |
|---|---|
| Indledning.....   | 1 |
| Frasigelse af de regionale overenskomster .....                   | 1 |
| Ved rettidig frasigelse af de regionale overenskomster.....       | 2 |
| Hvis de regionale overenskomster ikke bliver frasagt i tide ..... | 4 |
| Kontaktpersoner i KL .....  | 5 |

### Indledning

Kommunerne kan overtage regionale tilbud – de såkaldte kan-institutioner, jf. Lov om social service § 186.

Ved overdragelse af en kan-institution fra en region til en kommune gælder virksomhedsoverdragelseslovens (VOL) regler, hvorefter en erhverver (kommunen) ved overtagelsen skal frasige sig den/de regionale overenskomster overfor de forhandlingsberettigede organisationer på centralt niveau, der er part i

overenskomsterne, for at undgå at blive forpligtet af de regionale overenskomster.

Hvis overenskomsten ikke bliver frasagt rettidigt, betyder det, at kommunen har tiltrådt de regionale overenskomster, som er knyttet til de overdragne medarbejdere, og dermed er indtrådt som overenskomstpart i relation til de relevante forhandlingsberettigede organisationer.

Kommunen vil dermed blive bundet af overenskomsterne og står i en situation med dobbeltoverenskomster, da kommunen er bundet af både de regionale og de kommunale overenskomster.

### Frasigelse af de regionale overenskomster

Siden 1. januar 2012 har det været kommunerne selv, der skal frasige sig de regionale overenskomster og aftaler, når en kommune overtager en kan-institution, se [Løn- og personalenyt nr. 2012:1](#).

Det er vigtigt at være opmærksom på, at de regionale overenskomster skal **frasiges senest 3 uger efter den faktiske overtagelse af en kan-institution**, jf. VOL § 4a. Overholder kommunen ikke denne lovfastsatte

tidsfrist, indtræder kommunen som overenskomstpart i de regionale overenskomster og bliver dermed bundet af de bestemmelser, der fremgår af overenskomsterne.

Kommunerne skal meddele frasigelsen af de regionale overenskomster til overenskomsterparterne, dvs. at meddelelsen skal gives til den/de faglige organisation(er), der er part i de overenskomster, de ansatte er omfattet af. Det er de forhandlingsberettigede organisationer på centralt niveau, der er parter i overenskomsten. Det er dermed ikke tilstrækkeligt at give meddelelsen til den lokale afdeling/kreds.

Kommunen kan samtidig sende frasigelsen af de regionale overenskomster til Danske Regioner til orientering. Der er dog ikke pligt til at orientere Danske Regioner.

Skabelon til meddelelse til den/de faglige organisation(er) om frasigelse af kollektive overenskomster kan findes [her](#).

Der henvises i øvrigt til notat ”Frasigelse af kollektive overenskomster”, som kan findes på [Udbudsportalen.dk](http://Udbudsportalen.dk)

### **Ved rettidig frasigelse af de regionale overenskomster**

Når kommunen frasiger sig den regionale overenskomst inden fristens udløb, betyder det, at kommunen ikke er bundet af de regionale overenskomsters kollektive bestemmelser.

Det fremgår dog af VOL § 2, at kommunen indtræder i de regionale overenskomsters individuelle bestemmelser i forhold til de overtagne medarbejdere, som er de rettigheder og forpligtelser, de overtagne medarbejdere har i henhold til de regionale overenskomster.

Kommunen skal derfor opretholde de løn- og ansættelsesvilkår, som er gældende i henhold til de regionale overenskomster som individuelle vilkår for de overtagne medarbejdere, indtil de regionale overenskomster udløber efter deres indhold.

Kommunen kan som udgangspunkt varsle ændringer i ansættelsesvilkår, som følger af de regionale overenskomster før disses udløb, men ændringerne kan først få virkning efter overenskomstperiodens udløb.

### **Information til medarbejderne**

Kommunen kan dog gennemføre ændringer i løn- og ansættelsesvilkår i samme omfang, som den tidligere arbejdsgiver Regionerne kunne have gjort, f.eks. varsle en medarbejder op eller ned i arbejdstid.

Efter de regionale overenskomsters udløb vil medarbejderne blive omfattet af de kommunale overenskomster. Kommunen skal give meddelelse herom til medarbejderne, således at medarbejderne er vidende om, at de, når de regionale overenskomster udløber, vil blive omfattet af de kommunale overenskomster.

Der skal i forbindelse med overdragelsen til en ny arbejdsgiver fremsendes et nyt ansættelsesbrev eller et tillæg til ansættelsesbrevet med oplysning om arbejdsgiverskiftet samt løn- og ansættelsesvilkår. Hertil kommer, at oplysning om udløb af de regionale overenskomster og overgang til de kommunale overenskomster

skal meddeles i overensstemmelse med bestemmelserne i Aftale om arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve).

Medfører overgangen til den kommunale overenskomst ændringer i medarbejderens løn- og ansættelsesvilkår, skal det varsles i overensstemmelse med de gældende regler herfor.

Der henvises i øvrigt til notat "Erhververen indtræder i rettigheder og forpligtelser efter virksomhedsoverdragelsesloven § 2" og notat "Individuelle og kollektive rettigheder efter virksomhedsoverdragelsesloven § 2", som kan findes på [Udbudsportalen.dk](http://Udbudsportalen.dk).

### Tilpasningsforhandlinger

Kommunen kan have et ønske om i det hele at overføre medarbejderne til de kommunale overenskomster allerede fra overtagelsesdagen.

Kommunen undgår dermed at skulle administrere efter et ekstra og ukendt regelsæt, indtil de regionale overenskomster udløber.

Tilpasningsforhandlinger føres mellem kommunen og de forhandlingsberettigede organisationer. Det vil derfor ikke være muligt at føre tilpasningsforhandlinger med den enkelte medarbejder eller i øvrigt aftale tilpasninger af løn- og ansættelsesvilkår for den enkelte medarbejder uden de forhandlingsberettigede organisationers medvirken.

Der er ikke noget til hinder for at gennemføre tilpasningsforhandlinger. De aftalte vilkår må imidlertid ikke medføre, at medarbejderne stilles ringere, end de vilkår de ville have efter virksomhedsoverdragelsesloven – altså ringere end de individuelle rettigheder, som medarbejderne har efter de regionale overenskomster.

Tilpasningsforhandlinger skal aftales som individuelle aftaler i forhold til de konkrete medarbejdere med hjemmel i de kommunale overenskomster, fx aftale om lokal løndannelse.

Der er flere modeller for tilpasningsforhandlingerne:

- Medarbejderne bliver overført til de kommunale overenskomster med individuel aftale om, at løn, pension og andre individuelle rettigheder såsom seniordage fortsat følger bestemmelserne i de regionale overenskomster, indtil de regionale overenskomster udløber.
- Medarbejder bliver overført til de kommunale overenskomster med individuel aftale om, at medarbejdernes løn, pension og andre individuelle rettigheder følger de kommunale overenskomster. Såfremt bestemmelserne i de kommunale overenskomster er ringere end bestemmelserne i de regionale overenskomster, indgår kommunen en individuel aftale for medarbejderen om et tillæg til udligning af en eventuel lønforskel med eventuel mulighed for modregning, såfremt den samlede faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i den kommunale overenskomst

er lavere end den hidtidige samlede faste nettoløn.

Ovenstående modeller for tilpasningsforhandlingerne er ikke udtømmende.

KL anbefaler, at kommunen tager kontakt til KL, inden de går i gang med tilpasningsforhandlingerne, således at KL kan vejlede kommunen i, hvad der er bedst i den pågældende situation.

### **Hvis de regionale overenskomster ikke bliver frasagt i tide**

Såfremt kommunen ikke får frasagt de regionale overenskomster senest 3 uger efter den faktiske overtagelse, og den forhandlingsberettigede organisation ikke vil acceptere en frigørelse fra de regionale overenskomster, betyder det, at kommunen indtræder i de regionale overenskomster. Kommunen overtager dermed fuldt ud de overenskomstmæssige forpligtelser, der fremgår af de regionale overenskomster over for den forhandlingsberettigede organisation, der er overenskomstpart.

Det er kommunen selv og ikke KL, der indtræder som part i den regionale overenskomst.

Kommunen kan ved den regionale overenskomsts udløb ikke frigøre sig ved simpel opsigelse fra overenskomstens bestemmelser, da kommunen er indtrådt som part i overenskomsten. Kommunen kan kun blive frigjort for de regionale overenskomster ved aftale med den forhandlingsberettigede organisation eller ved iværksættelse af frigørelseskonflikt.

Kommunen vil dog ikke blive omfattet af fremtidige ændringer i de regionale overenskomster, da kommunen alene er indtrådt som part i det bestående overenskomstforhold og ikke som en del af arbejdsgiverforeningen Danske Regioner, som på vegne af Regionernes Lønnings- og takstnævn forhandler de regionale overenskomster. Da kommunen er part i det bestående overenskomstforhold må det forventes, at kommunen ved overenskomstens udløb modtager krav om ændringer i overenskomsterne fra de forhandlingsberettigede organisationer.

Hvis de regionale overenskomster ikke bliver opsagt, står kommunen i en situation med dobbeltoverenskomst. Det vil sige, at kommunen er omfattet af flere overenskomster, der dækker det samme arbejde; Både de kommunale overenskomster og de regionale overenskomster.

Det er kun medarbejdere på den pågældende kan-institution, der er blevet overdraget, der er omfattet af de regionale overenskomster. Øvrige medarbejdere i kommunen, der udfører samme arbejde på andre institutioner, er fortsat dækket af de kommunale overenskomster.

### **Nyansatte**

Situationen med dobbeltoverenskomst betyder imidlertid, at nyansatte medarbejdere på kan-institutionen skal henføres til den overenskomst, der i det hele stiller dem bedst. Det vil sige, at såfremt vilkårene i de regionale overenskomster i det hele er bedre end de kommunale overenskomster, skal nyansatte medarbejdere på kan-institutionen ansættes i henhold til de regionale overenskomster.

Det er en u hensigtsmæssig situation for kommunen at være overenskomstpart i en regional overenskomst, dels fordi kommunen skal agere efter et ekstra og ukendt regelsæt, og dels fordi kommunen ikke vil kunne hente råd og vejledning ved overenskomstspørgsmål hos KL.

Derudover er det ikke hensigtsmæssigt, at kommunen ved ansættelse af nye medarbejdere er nødsaget til at finde ud af, hvilken overenskomst der i det hele er bedst, således at eventuelle nyansatte medarbejdere bliver omfattet af den korrekte overenskomst.

KL anbefaler, at kommunerne er meget opmærksomme på at få frasagt sig de regionale overenskomster ved overtagelse af en kan-institution, samt at dette gøres inden fristen på 3 uger fra overdragelsesdatoen.

## Kontaktpersoner i KL

Eventuelle spørgsmål vedrørende ovenstående kan rettes til:

Konsulent Lars Ørskov  
tlf. 3370 3112, e-mail [ors@kl.dk](mailto:ors@kl.dk)  
eller

Konsulent Inge Buhl  
tlf. 3370 3219, e-mail: [ifb@kl.dk](mailto:ifb@kl.dk)  
eller

Konsulent Jesper Lykke Christensen  
tlf. 3370 3210, e-mail: [jec@kl.dk](mailto:jec@kl.dk)

