



Til Marcus Vesterager (A)

## Politikersvar til Marcus Vesterager (A) - Vedrørende decentrale aftaler i Københavns Kommune

Marcus Vesterager har den 23. maj 2024 stillet følgende spørgsmål:

*"I Københavns Kommunes forretningscirkulære om løn og personale er forholdene med hensyn til decentrale aftaler i kommunen beskrevet. Til dette vil jeg gerne spørge om følgende:*

*Når Københavns Kommune som arbejdsgiver opsiger en decentral aftale/lokaftale/forhåndsftale, der betyder en lønnedgang for medarbejderne, bliver denne lønnedgang så både varslet til den aftalende part (en fagforening/tillidsrepræsentant) og til de berørte medarbejdere (enten individuelt eller f.eks. via intranet)?*

*Arbejder Københavns Kommune med bagatelgrænser med hensyn til hvornår, man skal varsle i forbindelse med en reducere af lønnen, f.eks. ved opsigelse af en decentral aftale/lokaftale/forhåndsftale?"*

### Økonomiforvaltningens svar

I Københavns Kommunes (KK) forretningscirkulære om løn og personale fremgår bl.a., at løn- og personaleområdet i KK dels er reguleret af lovgivning og overenskomster og dels af decentrale aftaler. Decentrale aftaler i forretningscirkulæret henviser til forhåndsftaler, lokale arbejdstidsaftaler mv. indgået af de lokale forhandlingsberettigede parter i KK.

#### Ad spørgsmål 1:

Lokale kollektive aftaler (forhåndsftaler og arbejdstidsaftaler) kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftales ordlyd eller ændres ved enighed mellem aftalens parter, hhv. den forhandlingsberettigede leder og den forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant/faglige organisation. Hvis der ikke er aftalt et opsigelsesvarsel, kan lokaftalen opsiges af begge parter med et passende opsigelsesvarsel svarende til min. tre måneder. En lokaftale skal som udgangspunkt ikke varsles til ophør over for den enkelte medarbejder omfattet af lokaftalen. Det vil derfor heller ikke være normal praksis i KK.

24-05-2024

Sagsnummer i F2  
2024 - 10948

Dokumentnummer i F2  
5549691

Sagsnummer eDoc  
2024-0193241

Medarbejdere, der har opnået kvalifikationsbestemte tillæg efter en forhåndsftale, bevarer disse tillæg, også efter en opsigelse af den forhåndsftale, som tillæggene er ydet i henhold til. En opsigelse af en forhåndsftale vil derfor ikke betyde, at medarbejdere, der har opnået faste lønforbedringer i form af kvalifikationsbestemte tillæg fra den hidtidige aftale, går ned i løn.

Ansatte, der har opnået funktionsbestemte lønforbedringer fra en hidtidig forhåndsftale, beholder også som udgangspunkt deres lønforbedring med de aftalte vilkår for tillægget. Funktionsbestemte tillæg kan dog opsiges over for den enkelte ansatte.

Efter opsigelse eller udløb af en lokal arbejdstidsaftale gælder bestemmelserne i overenskomsterne/de centralt aftalte arbejdstidsregler for den enkelte medarbejder.

Ved opsigelse af lokale arbejdstidsaftaler og andre aftaler, der medfører væsentlige ændringer i medarbejderes vilkår, skal ændringen varsles individuelt over for den enkelte medarbejder og med medarbejderens opsigelsesvarsel. Hvis ændringen ikke er væsentlig, kan varslingen ske med et passende varsel. Varslingen vil typisk ske ved individuel meddelelse.

*Ad spørgsmål 2:*

KK har ikke en fastlagt bagatelgrænse ift., hvornår den enkelte medarbejder skal varsles i forbindelse med en reduktion af lønnen.

Opsigelse af løn, hvor der sker en lønreduktion for den enkelte, er som udgangspunkt en væsentlig ændring, der skal varsles individuelt med den enkeltes opsigelsesvarsel. Hvornår en vilkårsændring er væsentlig, afhænger af en konkret vurdering, herunder den enkeltes medarbejders forhold mv.