

### 3. Ansættelsesformer for direktører og kontorchefer (2011-15321)

Ansættelsesformer for direktører og kontorchefer i Københavns Kommune

#### INDSTILLING OG Beslutning

Økonomiforvaltningen indstiller, at Økonomiudvalget godkender

1. at administrerende direktører, andre direktionsmedlemmer og øvrige direktører ved nyansættelser eller ved overgang fra åremålsansættelse til varig ansættelse i stillingen - under forudsætning af, at der i KL skabes hjemmel herfor - ansættes på kontraktvilkår, medmindre Borgerrepræsentationen konkret beslutter noget andet,
2. at kontorchefer ved nyansættelser eller ved overgang fra åremålsansættelse til varig ansættelse i stillingen ansættes i tidsbegrænsede stillinger på overenskomstvilkår, medmindre Økonomiudvalget konkret beslutter noget andet, samt
3. at ovenstående ændringer ved nyansættelse træder i kraft den 1. maj 2011. For allerede åremålsansatte medarbejdere tages der stilling til eventuel fremtidig varig ansættelse senest ved åremålets udløb.

#### Problemstilling

Direktører og kontorchefer i Københavns Kommune er igennem en årrække i vidt omfang blevet ansat på åremålsvilkår, dvs. *i tidsbegrænsede* ansættelsesforhold. Kommunen vælger i stort set alle tilfælde at beholde den åremålsansatte medarbejder i de 9 år, der maksimalt er mulighed for. Åremålsvilkår indebærer et obligatorisk løntillæg som kompensation for den tidsbegrænsede ansættelse. Hertil kommer et fratrædelsesbeløb på normalt 12 måneders løn ved åremålets ophør. Det kan koste op til tre års løn og være administrativt tidskrævende at afskedige åremålsansatte medarbejdere ”i utide”, hvad enten det er på grund af medarbejderens forhold eller kommunens behov for omstruktureringer. En afvejning af fordele og ulemper ved åremålsansættelse gør det aktuelt at overveje andre ansættelsesformer.

#### LØSNING

Kontraktansættelse er en relativt ny ansættelsesform, der i en kortere årrække har været en mulighed i KL's medlemskommuner uden for København. Kontraktansættelse forventes i forbindelse med afslutningen af de igangværende overenskomstforhandlinger også at blive en mulighed i Københavns Kommune.

Kontraktansættelse er i modsætning til åremålsansættelse *en tidsbegrænset (varig)* ansættelsesform, og udskiftning på posten sker kun, hvis medarbejderen selv siger op eller afskediges med en saglig begrundelse (fx stillingsnedlæggelse, samarbejdsproblemer eller uegnethed).

”Prisen” ved saglig afskedigelse, der ikke skyldes sygdom eller væsentlig misligholdelse fra medarbejderens side, skal ved åremålsansættelse forhandles i selve afskedssituationen. Ved

kontraktansættelse er prisen i alle tilfælde på forhånd kendt, idet den kontraktansatte har krav på en fratrædelsesgodtgørelse svarende til et års løn. Selve opsigelsesvarslet følger funktionærloven, idet der dog i forbindelse med kontraktens indgåelse kan aftales et længere opsigelsesvarsel fra arbejdsgivers side, der er på op til 12 måneder for kommunaldirektører og op til 6 måneder for øvrige chefer. Ved kontraktansættelse kan kommunens omkostning således maksimalt udgøre to års løn i modsætning til de tre års løn, det efter forhandling kan koste at afskedige en åremålsansat.

På samme måde som ved åremålsansættelse indebærer kontraktansættelse et obligatorisk løntillæg, der udgør 20 % for kommunaldirektører og 15 % for øvrige chefer. (For åremålsansatte er tillægsprocenten i Københavns Kommune i henhold til fast praksis 25 % på direktionsniveau og 21,5 % for andre ved en åremålsperiode på 5 år).

Almindelig overenskomstansættelse (tidsubegrænset) indebærer ikke noget obligatorisk løntillæg, men der er mulighed for at yde såvel varige tillæg som engangsvederlag og resultatløn. Udskiftning på posten sker kun, hvis medarbejderen selv siger op eller afskediges med en saglig begrundelse (fx stillingsnedlæggelse, samarbejdsvanskeligheder eller uegnethed). Det er funktionærlovens opsigelsesvarsler, der gælder, ligesom der ved længerevarende ansættelse gives en fratrædelsesgodtgørelse på 1, 2 eller 3 måneders løn. ”Prisen” ved saglig afskedigelse er maksimalt 9 måneders løn.

### **Administrerende direktører, andre direktionsmedlemmer og øvrige direktører**

Økonomiforvaltningen finder, at kontraktansættelse fremtidigt generelt er en hensigtsmæssig ansættelsesform for administrerende direktører, andre direktionsmedlemmer og øvrige direktører. Lønnen til administrerende direktører er på forhånd lagt fast af Kommunernes Lønningsnævn, uanset om ansættelse finder sted på åremålsvilkår eller på kontraktvilkår. For øvrige direktører/direktionsmedlemmer kan der lokalt ydes resultatløn og engangsvederlag.

Det vurderes, at den varige ansættelsesform kombineret med det obligatoriske procenttillæg til lønnen på hhv. 20 % for administrerende direktører og 15 % for øvrige direktører samlet set sikrer konkurrencedygtige ansættelsesvilkår og dermed mulighed for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Uanset den varige ansættelsesform er det forventningen, at der løbende vil ske en passende udskiftning på posterne. Det beløb, der skal udbetales i forbindelse med arbejdsgivers afbrydelse af ansættelsesforholdet, vil være kendt på forhånd og generelt mindre end ved afbrydelse af en ansættelse på åremålsvilkår. Samtidig vil kommunen ikke længere have udgifter til de fratrædelsesbeløb på op til 12 måneders løn, der udbetales ved åremålsansættelsens normale ophør.

Det følger af allerede vedtagne regler, at der skal finde en evaluering sted, før direktører/direktionsmedlemmer mv. i givet fald kan overgå fra åremålsansættelse til kontraktansættelse (varig ansættelse). Det forudsættes dog, at direktører/direktionsmedlemmer, der allerede er varigt ansatte, kan overgå til kontraktansættelse uden evaluering og uden forelæggelse for Borgerrepræsentationen.

### **Kontorchefer**

Økonomiforvaltningen finder, at tidsubegrænset ansættelse på overenskomstvilkår generelt er en hensigtsmæssig ansættelsesform for kontorchefer. Lønnen i Københavns kommune kan fastsættes, så kommunen er konkurrencedygtig i forhold til staten og øvrige kommuner, jf. *vedlagte* bilag om kontorchefers løn. En del kontorchefer vil utvivlsomt af karrieremæssige grunde løbende søge nye udfordringer og dermed sørge for en passende udskiftning på posterne. Arbejdsgivers omkostninger ved at afbryde ansættelsesforholdet er kendt på forhånd og væsentligt lavere end ved afbrydelse af en

åremålsansættelse. Samtidig vil kommunen ikke længere have udgifter til de fratrædelsesbeløb på op til 12 måneders løn, der udbetales ved åremålsansættelsens normale ophør.

### **Generelt vedr. ovennævnte chefstillinger**

Borgerrepræsentationen – for kontorchefer Økonomiudvalget - har mulighed for konkret at beslutte, at en given stilling også fremover skal besættes på åremålsvilkår, hvis særlige omstændigheder taler herfor. Det samme gælder beslutning om tjenestemandsansættelse i særlige tilfælde.

---

Det bemærkes, at Økonomiudvalget i forbindelse med behandling af sag om ansættelsesformer stillede en række spørgsmål. Disse er besvaret, dels i *vedlagte* bilag om ”kontorchefers løn”, dels i *vedlagte* bilag med FAQ.

Claus Juhl

/Bjarne Winge

### **bilag**

[1 - Kontorchefers løn](#)

[2 - FAQ](#)

[3 - Staten chefløn](#)

[4 - Notat om ændrede regler for afsked af åremålsansatte](#)

