



Bilag 3 Notat om mulighederne for medarbejderne i RD

13-09-2007

Håndtering af medarbejdere i Revisionsdirektoratet (RD) i forbindelse med udbuddet af Københavns Kommunes lovpligtige revisionsopgave til en ekstern revisor

Sagsnr.
2007-7705

Dokumentnr.
2007-326330

Sagsbehandler
Jimmy Søe Simonsen

1. Baggrund

Den 1. januar 2009 overdrager Københavns Kommune den lovpligtige revisionsopgave til et eksternt revisionsfirma. I den forbindelse pågår der overvejelser om etablering af en intern revision i Københavns Kommune, som skal styrke kommunens kontrolfunktioner. Nærværende notat omhandler håndteringen af medarbejderne i RD i forbindelse med overdragelsen af revisionsopgaven til en ekstern revisor og etableringen af en intern revision.

2. Aktuel medarbejdersammensætning i RD

15. august 2007 er der 35 medarbejdere, heraf

- 11 overenskomstansatte (OK)
- 24 tjenestemandsansatte (TJM), hvoraf 1 forventes at gå på pension i 2007, og 1 tjenestemand har været på orlov siden 1994.

Mere præcist fordeler medarbejderne i RD sig som det fremgår af nedenstående skema:

	OK	TJM
Assistent/Kontorfunktionær, beskæftiget med administration	2	
Assistent/Overassistent, beskæftiget med revision		2
Revisor/ fuldmægtig, beskæftiget med revision	7	15
Revisor/ fuldmægtig, beskæftiget med administration og IT		2
Chefrevisor, beskæftiget med revision	2	1
Kontorchef, beskæftiget med ledelse og revision		2
Vicedirektør, beskæftiget med revision		1
Direktør, beskæftiget med ledelse og revision		1
I alt	11	24

Center for Økonomi

Rådhuset, 2. sal, vær. 40
1599 København V

Telefon
3366 4179

Telefax
3366 7149

E-mail
jjs@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800206

www.kk.dk

3. Medarbejdernes muligheder i forbindelse med overdragelsen af revisionsopgaven til et eksternt revisionsfirma

3.1. Tjenestemænd kan tilbydes følgende:

Tjenestemænd har ikke pligt til at gøre tjeneste hos den eksterne revisor, men der kan tilbydes forskellige ordninger, hvis de ønsker at gøre tjeneste hos revisoren:

1. *Gøre tjeneste hos den eksterne revisor på udlånsvilkår.*
2. *Søge orlov fra tjenestemandstillingen i Københavns Kommune med henblik på ansættelse hos den eksterne revisor efter dennes overenskomst/ansættelsesgrundlag.*
3. *Overgå til den eksterne revisor på overenskomstvilkår.*

I det følgende uddybes de tre ordninger:

Ad. 1. Gøre tjeneste hos den eksterne revisor på udlånsvilkår

Udlån til den eksterne revisor, vil bero på en aftale med tjenestemanden. En udlånsordning betyder, at tjenestemanden stadig er ansat i Københavns Kommune, men frivilligt har valgt at gøre tjeneste hos den eksterne revisor.

Den pågældendes tjenestemandsansættelse i Københavns Kommune fortsætter under tjenesten hos den eksterne arbejdsgiver, men det daglige arbejde ledes af den eksterne revisor, som også afholder lønudgiften. Herudover skal den eksterne revisor indbetale et aktuarmæssigt udregnet pensionsbidrag til kommunen af den pensionsgivende løn. Dette svarer normalt til omkring 20-22 % af lønnen.

KL og de forhandlingsberettigede tjenestemandorganisationer indgår fortsat aftale om generelle løn- og ansættelsesvilkår samt øvrige centrale vilkår.

Udlånet er i princippet varigt, men hvis den eksterne revisor ikke længere ønsker at gøre brug af tjenestemandens arbejdskraft – hvad enten dette skyldes arbejdsmangel, sygdom eller andre forhold, tilbageføres tjenestemanden til Københavns Kommune.

For at give tjenestemanden en reel mulighed for at prøve kræfter med den nye arbejdsplads, skal det betinges at udlånet fastholdes mindst 1 år.

Hvis en tjenestemand vælger at vende tilbage til en anden passende stilling i Københavns Kommune, skal pågældende meddele sin beslutning til Københavns Kommune og den eksterne revisor senest en måned efter etårsdagen for overdragelsen til den eksterne revisor. Tilbageføring til tjeneste i Københavns Kommune vil finde sted senest 3 måneder efter, at tjenestemanden har meddelt kommune og revisoren

sin beslutning. Herefter kan tjenestemanden ikke vælge at vende tilbage til tjeneste i Københavns Kommune.

Ad. 2. Søge orlov fra tjenestemandsstillingen i Københavns Kommune med henblik på ansættelse hos den eksterne revisor efter dennes overenskomst/ansættelsesgrundlag.

Hvis tjenestemanden vælger at søge orlov (tjenestefrihed uden løn) fra Københavns Kommune, vil lønanciennitet og pensionsalder fortsat optjenes i orlovsperioden.

Det er en betingelse for at give orlov på disse vilkår, at den eksterne revisor indbetaler et aktuariemæssigt udregnet pensionsbidrag til kommunen af den pensionsgivende løn. Dette svarer normalt til omkring 20-22 % af lønnen.

Hvis den eksterne revisor opsiges medarbejderen, har den pågældende ret til tilbagegang til Københavns Kommune på tjenestemandsvilkår, ligesom tjenestemanden kan vælge at gå tilbage til kommunen på tjenestemandsvilkår.

Orlovsordningerne for tjenestemænd skal gøres tidsubegrænsede, samtidigt med at det betinges at orloven aftales for min. 1 år, for at tjenestemanden får en reel mulighed for at prøve kræfter med den nye arbejdsplads.

Ad. 3. Overgå til den eksterne revisor på overenskomstvilkår

Hvis tjenestemanden vælger at overgå til ansættelse hos den eksterne revisor på overenskomstmæssige vilkår, fratræder den pågældende sin tjenestemandsstilling i kommunen med opsat tjenestemandspension.

3.2 Tjenestemænd, der ikke ønsker at overgår til den eksterne revisor:

Tjenestemænd, der ikke ønsker at overgå til tjeneste hos den eksterne revisor, skal tilbydes anden passende beskæftigelse.

I den aktuelle situation kunne der blive tale om:

- ansættelse i en nyetableret intern revision
- ansættelse i en af Københavns Kommunes forvaltninger.

Såfremt det besluttes at etablere en intern revision, vil opgaverne kunne varetages af 12 årsværk inklusive en revisionschef.

Til at løfte opgaverne har den interne revision brug for dels medarbejdere, der har kendskab til kommunens forhold og offentlig revision og dels medarbejdere med andre relevante erfaringer og kompetencer.

Den kommende revisionschef for den interne revision rekrutteres ved opslag og vedkommende vil således være ansvarlig for besættelse af de øvrige 11 stillinger. De 11 stillinger besættes dels ved overflytning af allerede ansatte tjenestemænd fra RD, dels ved eksternt opslag.

3.3. Overdragelse og fordeling af tjenestemænd

Der skal træffes beslutning om, hvilke af de tre skitserede ordninger (udlån, orlov og/eller overgang til den eksterne revisor på overenskomstvilkår) som kommunen ønsker at give de tjenestemandsansatte, der ønsker at overgå til den eksterne revision. Beslutning herom skal ske efter drøftelse med de forhandlingsberettigede organisationer.

Endvidere skal der træffes beslutning om, hvorvidt de tjenestemandsansatte, der ikke ønsker at overgå til den eksterne revision, skal overflyttes til ansættelse i en intern revision eller ansættelse i en af Københavns Kommunes forvaltninger.

Det skal tydeligt fremgå af udbudsmaterialet hvilke ordninger, der vil blive bragt i anvendelse over for tjenestemændene, der ønsker at overgå til tjeneste hos den eksterne revision.

Det er på indeværende tidspunkt usikkert, hvor mange medarbejdere den eksterne revision samlet set vil have brug for til at udføre revisionsopgaven. Derfor er det også uafklaret, hvor mange tjenestemænd der ud over de virksomhedsoverdragede overenskomstansatte vil være brug for hos den eksterne revision, jf. afsnit 3.4. Dette afklares i forbindelse med gennemførelsen af udbudsforretningen.

I udbudsmaterialet vil det fremgå, hvor mange tjenestemandsansatte der pr. oktober 2007 har afgivet en første og uforpligtende tilkendegivelse om at overgå til tjeneste hos den eksterne revision, og at disse vil overgå enten som udlån, orlov eller overgang på overenskomstmæssige vilkår. Endvidere vil der i udbudsmaterialet blive stillet krav om, at revisionsfirmaerne i forbindelse med tilbudsafgivelsen skal angive, hvor mange tjenestemænd det pågældende revisionsfirma forventer at have brug for.

Ved at sammenholde revisionsfirmaernes behov for tjenestemænd med antallet af tjenestemænd som ønsker at overgå til tjeneste hos den eksterne, skabes der bedre mulighed for at kunne tilgodese dels det valgte revisionsfirmas interesse i ikke at modtage flere tjenestemænd, end det har behov for, dels tjenestemændenes ønsker om overdragelse, og dels kommunens interesse i, at have fleksibilitet i relation til at overflytte tjenestemændene til anden passende beskæftigelse i kommunen (fx intern revision).

Den endelige beslutning om tjenestemændenes fremtidige placering vil ske under hensynstagen til henholdsvis ovenstående forudsætninger vedrørende bemanning og dimensionering af en intern revision, tjenestemændenes ønsker om fremtidig ansættelse samt den eksterne revisions behov for kompetencer og ressourcer.

Den endelige fordeling af de enkelte medarbejdere på de respektive ansættelsesmuligheder og vilkårene herfor, vil blive fastlagt i et samarbejde mellem Økonomiforvaltningen, de faglige organisationer, Revisionsdirektoratet og kommunens øvrige forvaltninger.

3.4. For overenskomstansatte gælder flg.:

De overenskomstansatte vil være omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, og vil i overensstemmelse hermed skulle overgå til den eksterne revisor.

Den eksterne revisor indgår ved overtagelse af personale, i de kommunale, kollektive overenskomster, indtil overenskomsten udløber (fmd. i 2011) eller opsiges af overenskomstparterne i overensstemmelse med overenskomstens opsigelsesbestemmelser.

Hvis den overenskomstansattes løn efter kommunens overenskomst, er højere end den, der er aftalt ved den eksterne revisors ansættelsesgrundlag, er det overførte personale sikret den nuværende løn i hele udbudsperioden.

4 Alternative muligheder/Personalepolitiske initiativer

Forskellige redskaber, som kan betrykke medarbejderne om sikkerhed i ansættelsen, kan fungere enten som et fastholdelsesinitiativ for de OK ansatte medarbejdere, eller som et aktiv i forhold til de TJM ansatte, som måske ellers ikke ville have mod til at prøve en ansættelse hos den eksterne revisor.

Følgende tilbud kan overvejes:

Ansættelsesgaranti

For tjenestemænd, som vælger orlov efter aftale med den eksterne revisor og herefter ansættes hos den eksterne revisor, og for overenskomstansatte gives en ansættelsesgaranti på fx 1 år efter overdragelsesdagen. Hertil kommer det for den enkelte gældende opsigelsesvarsel.

En ansættelsesgaranti skal beskrives i udbudsmaterialet, da det vil være et krav til en fremtidig ekstern revisor.

Det skal endvidere bemærkes, at det af Københavns Kommunes udbudspolitik fremgår, at medarbejdere, der i medfør af virksomhedsoverdragelsesloven, overgår fra Københavns Kommune til ansættelse hos en ekstern revisor, tilmeldes tryghedsbanken i Københavns Kommune i overensstemmelse med de gældende regler, såfremt pågældende afskediges på grund af arbejdsmangel hos revisoren inden for en 5-årig periode.

Fastholdelsestillæg

Fastholdelsestillæg kan bruges som et redskab i en situation, inden den eksterne revisor overdrages opgaverne, og hvor man ønsker at fastholde medarbejdere til at afslutte opgaverne i RD.

5 Personalsituationen frem til den endelige overdragelse

Revisionsopgaven skal overdrages til et eksternt revisionsfirma i perioden 1/8 2008 – 31/12 2008. Samtidig er det besluttet, at den sidste revisionsopgave RD skal tage sig af, er for 2008.

Følgende er oplyst fra RD: ”For at kunne varetage årsrevisionen for 2008 er der behov for omkring 30 personer til at udarbejde omkring ca. 30 protokollater og ca. 130 revisorerklæringer på specialregnskaber og tilskudsopgørelser. Denne opgave strækker sig frem til juni/juli 2009. I perioden fra juli til september skal der udarbejdes en beretning for den samlede revision af kommunen. Udarbejdelsen af beretningen kræver omkring 8-10 årsværk (både OK og TJM). Fra september til december skal der udarbejdes en revisionsbetænkning, herunder betjening af revisionsudvalget. I denne periode vil behovet for ressourcer kontinuerligt falde.”

Det anbefales, at de virksomhedsoverdragede overenskomstansatte og de tjenestemænd, der ønsker at overgå til den eksterne revision, pr. 1. januar 2009 juridisk overdrages til den eksterne revisor, dog under forudsætning af at alle medarbejdere tilbagelånes til Revisionsdirektoratet med henblik på at færdiggøre revisionen af regnskab 2008. Den praktiske overdragelse af medarbejderne til den eksterne revision, vil således ske under hensyntagen til Revisionsdirektoratets revision af regnskab 2008, jfr. ovenstående ressourcebehov.

De tjenestemænd, der skal overflyttes til enten den interne revision eller kommunens forvaltninger, vil forblive i Revisionsdirektoratet til at færdiggøre revisionen af regnskab 2008. Overflytningen til den interne revision eller forvaltningerne vil ske i takt med, at revisionen af regnskab 2008 færdiggøres.

6. Anbefalinger til udbudsmateriale

En række forskellige forhold omkring medarbejderne skal beskrives i udbudsmaterialet.

Det skal tydeligt fremgå af udbudsmaterialet, at de overenskomstansatte følger med til den eksterne revisor, da de er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven. Det skal endvidere fremgå, hvilke ordninger tjenestemændene vil blive tilbudt (udlån, orlov og/eller overgang til den eksterne revisor på overenskomstvilkår).

I denne sammenhæng, vil det være formålstjenstligt med en tidlig tilkendegivelse fra tjenestemændene i RD om ønsker om fremtidig ansættelsessted.

Det skal endvidere overvejes, hvilke krav kommunen skal stille til den eksterne revisor mht. personaleforhold. Her tænkes bl.a. på fx ansættelsesgaranti.

Herudover kan der stilles krav om diverse personalemæssige forhold. I forbindelse med udlicitering af Københavns Kommunes lønanvisning, blev der blandt andet stillet krav om at den eksterne revisor efter en samlet vurdering skulle kunne modsvare kommunens bestemmelser og politikker vedrørende efter/videreuddannelse, arbejdsmiljø, socialt ansvar samt øvrige personaleforhold for de medarbejdere, der overføres.

7. Tidsplan for arbejdet omkring fremtidig placering af medarbejderne i RD.

Der pågår en løbende orientering af medarbejderne i RD.

Center for HR udarbejder en spørgsmål - svar guide, der i det omfang det er muligt besvarer spørgsmål fra medarbejdere omkring mere konkrete ansættelsesretlige forhold. Det skal bemærkes, at en sådan guide på ingen måde vil kunne være fyldestgørende, da mange forhold, herunder den eksterne udbyders konkrete løn- og personaleforhold ikke kendes.

2007

Medio september: De faglige organisationer kontaktes med henblik på at aftale vilkår for tjenestemandsansattes overgang til den eksterne erhverver.

Primo oktober: Første høringsrunde blandt tjenestemændene iværksættes med henblik på tilkendegivelser vedr. fremtidig placering senest 17. oktober.

29. november: Beslutning om intern revision tages af BR i forbindelse med godkendelse af udbudsmaterialet.

2008

Første kvartal: Opslag af stillingen som Revisionschef.

Medio juni: Valg af eksternt revisionsfirma tages af BR.

Umiddelbart herefter afholdes orienteringsmøde med deltagelse af den valgte eksterne revisor og medarbejderne i RD.

Før en tjenestemand foretager valg om enten orlov eller udlån, vil han/hun af den eksterne revisor blive orienteret om, på hvilke vilkår ansættelse hos revisoren i givet fald vil finde sted.

Juni: Anden høringsrunde med henblik på endelig tilkendegivelse fra de tjenestemandsansatte medarbejdere ultimo juni.

Primo August: Endelig beslutning om hvilke tjenestemænd, der skal arbejde hos henholdsvis den eksterne revisor og den interne revision / en af kommunens forvaltninger.

August/september: Tilkendegivelse fra øvrige tjenestemænd i forhold til konkrete stillinger i forvaltningerne.

September/oktober: Beslutning om placering af de pågældende. Umiddelbart i forlængelse heraf skal der træffes beslutning om hvor mange og hvilke medarbejdere, der vil skulle varetage opgaverne omkring årsrevisionen 2008.