

## Økonomiudvalget

### DAGSORDEN

for ordinært møde tirsdag den 22. april 2008

### ØU 157/2008

#### 11. Bruttotrækordning transportkort (erhvervskort)

Det foreslås, at Kommunens forvaltninger fremover skal stille transportkort til rådighed for de medarbejdere, der ønsker det, mod træk i bruttolønnen.

#### INDSTILLING OG BESLUTNING

Økonomiforvaltningen indstiller, at Økonomiudvalget godkender,

1. at nærværende indstilling sendes i høring i udvalgene med høringsfrist den 4. juni 2008:
  - at Økonomiudvalget anbefaler over for Borgerrepræsentationen at træffe beslutning om, at der etableres en ordning for samtlige medarbejdere i Københavns Kommune med tilbud om transportkort mod træk i bruttolønnen - men således at beregning af pensionsbidrag og feriegodtgørelsen sker af den oprindelige bruttoløn,
  - at bufferpuljen i 2008 og frem finansieres af forvaltningerne efter andelen af medarbejdere.

#### PROBLEMSTILLING

Personalegoder er et middel til at tiltrække og fastholde medarbejdere – et instrument som kommunens forvaltninger efterspørger i den nuværende arbejdskraftsituation.

#### Formål for medarbejderne:

Den type personalegode, der her skitseres, giver medarbejderne et gode som til dels finansieres gennem skattefordelen ved bruttoløntræk. Formålet særligt med transportkort er at give medarbejderne billig transport mellem hjem og arbejde.

Tilbud til medarbejderne om transportkort mod træk i bruttolønnen er én af de muligheder, der pt. har størst interesse. Denne ordning er almindeligt kendt på private arbejdspladser, ligesom visse kommuner har etableret en sådan ordning – jf. som eksempel bilag 1.

#### Formål for kommunen:

Kommunen vil kunne tilbyde et persona legode til medarbejderne, som kan være med til at fastholde og rekruttere medarbejdere.

Endvidere vil det kunne virke som et incitament til at anvende den kollektive trafik for de medarbejdere, der pt. anvender egen bil.

Der er behov for Økonomiudvalgets og Borgerrepræsentationens stillingtagen til, om ordningen skal etableres i Københavns Kommune.

Det bemærkes, at det overvejes, hvordan kommunen kan understøtte medarbejdernes brug af cykel – herunder mellem hjem og arbejde og mellem kommunens arbejdspladser – for eksempel i form af kampagner, tilskud til deltagelse i "Vi cykler til arbejde", anskaffelse af tjenestecykler mv.

## LØSNING

Det er Økonomiforvaltningens vurdering, at en sådan bruttotrækordning ligger indenfor det personalepolitiske råderum og kommunalfuldmagten.

Som det fremgår af det nedenstående har Skat taget stilling til at transportkort kan håndteres i form af bruttolønstræk.

I det følgende gennemgås følgende punkter:

- Lovmæssigheden af at etablere ordningen
- Ordningens indhold og administration
- Økonomien.

### Lovmæssigheden i at etablere ordningen.

Ydelse af transportkort mod træk i bruttoløn er et såkaldt lønsurrogat. Kommunernes Lønningsnævn har ikke positivt taget stilling til, at en sådan ordning ligger inden for en kommunes personalepolitiske råderum, og en umiddelbar hjemmel foreligger ikke. For at ordningen lovligt kan etableres, skal følgende 2 betingelser derfor være opfyldt:

- ordningen må ikke være i strid med kommunalfuldmagten, og
- ordningen skal kunne rummes indenfor det gældende aftale-/overenskomstgrundlag.

Det vurderes på grundlag af de kriterier, Indenrigs- og Sundhedsministeriet hidtil har brugt i den sammenhæng - herunder om godet er almindeligt på arbejdsmarkedet, kommunens interesse som arbejdsgiver mv. - at den foreslåede ordning vil ligge inden for kommunalfuldmagtens grænser.

Etablering af ordningen vil kunne ske **inden for det gældende aftale- og overenskomstgrundlag**, i det omfang træk i bruttolønnen sker i den del af lønnen, der følger af lokal aftale med den forhandlingsberettigede organisation.

**Skattemæssigt** er det anerkendt, at en arbejdsgiver og arbejdstager kan aftale en lavere bruttoløn i

forbindelse med, at arbejdsgiver påtager sig udgifter som i og for sig vedrører medarbejderens privatsfære. Dette er for så vidt ens for private og offentlige arbejdsgivere. Der er dog en række forhold, der skal være opfyldt, herunder

- der skal foreligge en ændret vederlagsaftale, som indebærer en reel fremadrettet nedgang i den kontante løn,
- den aftalte lønreduktion af den kontante løn skal som udgangspunkt løbe i hele overenskomst-/lønperioden – dog mindst 12 måneder, og
- arbejdsgiveren skal bære en økonomisk risiko i forbindelse med ordningen - Det kan være for eksempel ved slip ved medarbejderskifte.

Det vurderes således samlet, at en ordning lovligt kan etableres.

### Ordningens indhold og administration.

Det vil for Københavns Kommune være relevant at indgå aftale om transportkort med DSB, Metro og MOVIA. Transportkortet fungerer som et almindeligt periodekort. Kortet er personligt og udstedes til zonerne mellem bopæl og arbejdsplads. Kommunen køber transportkortene af DSB/ MOVIA på vegne af medarbejderen og trækker efterfølgende kortets værdi i den ansattes bruttoløn.

På trafikelskabernes respektive hjemmesider kan den ansatte beregne, hvor meget vedkommende helt konkret vil spare ved at få et transportkort <http://www.movia.dk/erhverv/erhvervskort/Pages/Erhvervskort.aspx> og [http://www.dsb.dk/cs/Satellite?pagename=DSB/Page/Indholdsside\\_med\\_sidemenu\\_uden\\_introindhold&c=Page&cid=1106888545615](http://www.dsb.dk/cs/Satellite?pagename=DSB/Page/Indholdsside_med_sidemenu_uden_introindhold&c=Page&cid=1106888545615). I forbindelse med implementering af ordningen vil der blive udarbejdet informationsmateriale til de ansatte. Materialet vil indeholde dels den praktiske information om transportkortet og dels information om konsekvenser af at anvende transportkortet for eksempel vedr. befordringsfradrag og skat samt henvisning til relevante hjemmesider. Det bemærkes, at det ikke er muligt at have et transportkort og samtidig opnå befordringsfradrag i skatten.

En bruttolønsordning forventes administreret således:

- 1) Københavns Kommune, Økonomiforvaltningen indgår aftale med hver enkelt overenskomstbærende faglige organisation i kommunen om, at den enkelte faggruppe kan deltage i en bruttolønsordning.
- 2) Koncernservice administrerer ordningen. Til formålet indgås aftale med en systemleverandør vedr. etablering og drift af en indberetningsportal. Det undersøges pt., om indberetning kan foretages af den ansatte eller denne skal ske via forvaltningen.

## **ØKONOMI**

De samlede økonomiske konsekvenser af hhv. implementeringen og den løbende drift af ordningen fremgår af bilag 3. Beregningen af skat og udligning bygger på en forudsætning om anvendelse af 5 pct. af kommunens medarbejdere svarende til ca. 2.000 medarbejdere.

Specifikt skønner Koncernservice udgiften i implementeringsåret til 1,195 mio. kr. I de efterfølgende år skønner Koncernservice udgiften til 875 t. kr. årligt.

Med henblik på sikring af finansiering af udgifterne samt budgetsikkerhed for forvaltningerne vil den skønnede udgift blive samlet i en bufferpulje under Økonomiudvalget. Puljen vil blive kollektivt finansieret af forvaltningerne fra 2008 og frem efter andel af medarbejdere.

For 2008 vil overflytningen af midler blive håndteret i kommende sag om bevillingsmæssige ændringer i august måned, mens midlerne fra 2009 og frem vil blive indarbejdet i budgettet for 2009.

Korrektionerne fremgår af bilag 3.

Hertil kommer evt. udgifter for forvaltningerne i forbindelse med en ansats fratræden, f.eks. ved manglende tilbagelevering af transportkortet og ved fratræden i den periode, kommunen er bundet i ordningen for den enkelte medarbejder.

Den specifikke implementeringsmerudgift til administration i KS i 2008 på anslået 1,195 mio.kr. svarer til en enhedsudgift på ca. 30 kr., hvis alle kommunens ca. 40.000 medarbejdere benytter sig af ordningen.

Såfremt forbruget overstiger de økonomiske forudsætninger vil Økonomiudvalget få forelagt ny sag herom.

## **VIDERE PROCES**

Efter høring vil forvaltningen forholde sig til de indkomne svar og herefter forelægge sagen for Økonomiudvalget på ny.

Herefter skal Økonomiudvalgets anbefaling forelægges Borgerrepræsentationen. Der skal herefter indgås aftaler med de forhandlingsberettigede organisationer som forudsætning for, at ordningen kan sættes i værk.

## **BILAG**

1. Beskrivelse af ordningerne i Aalborg og Gladsaxe.
2. Eksempler på bruttolønsordningens økonomiske fordele for den ansatte
3. Skønnede økonomiske konsekvenser af erhvervskortet og fordeling af administrationsudgifter på forvaltninger.

Claus Juhl

/Bjarne Winge

## **Bilag 1. Faktaark**

### **Faktaark vedr. Gladsaxe**

Antal indbyggere: Lidt over 60.000.

Antal ansatte: ca. 6000 i alt.

Besluttet/godkendt i efteråret 2007.

Hvornår: ordningen træder i kraft den 1. marts 2008.

Hvem: Medarbejder der er fast månedslønnet eller midlertidigt ansat på månedsløn (minimum 6 måneder).

Antal brugere: er ikke kendt endnu, da ordningen ikke er trådt i kraft. Gladsaxe anslår at omkring 1800 ansatte vil kunne få glæde af ordningen. Pt. har omkring 40 tilmeldt sig.

Administration: Den ansatte udfylder en online blanket, som går direkte til Movia/DSB.

Regningen fra Movia/DSB sendes herefter til Gladsaxe kommune centralt, der foretager løntræk hos medarbejderne.

Afbrydelse: Hvis en medarbejder stopper anmodes medarbejderen om at betale kortets resterende værdi.

Spørgsmål om evt. refusion af kortets værdi vil være et spørgsmål mellem medarbejderen og kortudstederen.

**Faktaark vedr. Aalborg:**

Antal indbyggere: Lidt under 200.000.

Antal ansatte: omkring 19.000.

Besluttet den 3. december 2007 af magistraten.

Hvornår: ordningen træder i kraft den 1. februar 2008.

Hvem: Medarbejder der er fast månedslønnet eller midlertidigt ansat på månedsløn (minimum 6 måneder).

Antal brugere: Godt 300.

Administration: Den ansatte skal henvende sig til sin lokale leder med en udfyldt ansøgning.

Lederen har herefter ansvaret for at sikre, at den ansatte opfylder betingelserne og at tilmeldingen er korrekt udfyldt. Leder beholder en kopi og sender en anden til lønkontoret, som sikrer, at den korrekte kontering sker på institutionens budget.

Den ansatte skal herefter sikre, at trafikskabet modtager de nødvendige oplysninger samt foto. Herefter modtager den ansatte kortet direkte fra trafikskabet. Samtidigt hermed oplyser trafikskabet dels kommunen dels institutionen, om hvem der skal trækkes og hvor meget.

Afbrydelse: Hvis en ansat ikke længere anvender sit kort pga. fratræden eller orlov i mere end en måned, er det den lokale leders ansvar at sikre, at kortet indsendes til refusion hos trafikskabet. Der skal dog betales for minimum 30 dage.

## Bilag 2. Eksempler på bruttotrækordningen økonomiske fordele for den ansatte

Gevinsten for medarbejderne kan i generelle termer opgøres således:

- For medarbejdere, der ikke er berettiget til befodringsfradrag på grund af en afstand på mindre end 12 km. hver vej til og fra arbejde, vil transportkortet være en ubetinget gevinst.
- Er afstanden til og fra arbejde under 35 km. hver vej (70 km. i alt pr. dag) er det økonomisk attraktivt at fravælge kørselsfradraget mod til gengæld at få et transportkort. Bilister kan fortsætte med at køre i bil 8-10 dage om måneden og stadig spare penge i forhold til selv at køre i bil hver dag. Dette skyldes, at et træk i bruttolønnen i forbindelse med transportkortet slår fuldt igennem i forhold til marginalskatten.
- Jo højere skattetræk, jo større besparelser. For ansatte, der betaler topskat, vil det være økonomisk attraktivt at skifte kørselsfradraget ud med et transportkort, hvis man har under 43 km. hver vej til og fra arbejde, altså omkring 85 km. i alt pr. dag.

Et konkret regnestykke kan se således ud:

*Medarbejder bosiddende i Ishøj, 20 km. til Rådhuspladsen i København hver vej, årsindtægt under 288.500 kr. (bundskat) og nuværende bruger af offentlig transport hver dag. Kørselsfradrag. Har abonnementservice og årlige udgifter hertil på 8.700 kr. Får et transportkort i stedet for kørselsfradraget. Sparer årligt 1.690 kr. efter skat svarende til 19 %.*



### Bilag 3. Skønnede økonomiske konsekvenser af erhvervskortet og fordeling af administrationsudgifter på forvaltninger

Under forudsætninger af anvendelse af 5 pct. af kommunens medarbejdere svarende til ca. 2000 medarbejdere opsummerer følgende tabel en skøn for implementeringen af ordningen:

*Forventet udgift første år ved anvendelse på 5 pct. af medarbejderne t.kr.*

Skatteindtægter KK	-1.061
Udligningseffekter	848
Skatter og udligning i alt	-213
Udgifter til Movia	0
Implementeringsudgifter	-1.195
I alt øk.konsekvens	-1.408

Mindreprovenuet fra skatter og udligning vil blive afspejlet i de kommende års budgetter, mens administrationsudgifterne håndteres ved intern afregning til forvaltningerne

Tilsvarende viser følgende tabel de mere permanente udgifter ved ordningen:

*Forventet udgift permanent år ved anvendelse på 5 pct. af medarbejderne t.kr.*

Skatteindtægter KK	-1.061
Udligningseffekter	848
Skatter og udligning i alt	-213
Udgifter til Movia	0
Løbende udgifter	-875
I alt økonomisk konsekvens	-1.088

Følgende tabel viser fordelingen af bufferpuljens finansiering på forvaltningerne efter andelen af medarbejdere i 2008, og som vil indgå i kommende sag om bevillingsmæssige ændringer:

*Fordelingen i 2008 på forvaltninger af finansiering af bufferpuljen, 2008 p/l, t.kr.*

	Antal medarbejdere	Andel udgifter t.kr.
ØKF	1.483	44
KFF	2.286	68
BUF	15.845	472
SUF	9.879	294
BIF	1.576	47
SOF	7.074	211
TMF	1.953	58
Revisionen	25	1
I alt	40.121	1.195

\* Medarbejderantal eksklusiv selvejende institutioner.



Tilsvarende kan opstilles et skøn for forvaltningernes udgifter til bufferpuljen i 2009 og frem:

*Fordelingen af bufferpuljens finansiering fra 2009 og fremefter på forvaltninger, t.kr., 2009 p/l*

	Antal medarbejdere	Andel udgifter t.kr.
ØKF	1.483	32
KFF	2.286	50
BUF	15.845	346
SUF	9.879	215
BIF	1.576	34
SOF	7.074	154
TMF	1.953	43
Revisionen	25	1
I alt	40.121	875

\* Medarbejderantal eksklusiv selvejende institutioner.