

Redegørelse for alternative muligheder for ansættelseskontrakter i forbindelse med ansættelse af ledende embedsmænd i kommunen

Sagen om underskuddet inden for Børne- og Ungdomsudvalgets område anskueliggjorde bl.a., at det er meget dyrt at afskedige embedsmænd på åremålskontrakter, når embedsmændene ikke længere vurderes at have den fornødne kompetence til at bestride deres stillinger tilfredsstillende.

Der er derfor fundet behov for en redegørelse for alternative muligheder for ansættelseskontrakter i forbindelse med ansættelse af ledende embedsmænd i kommunen.

Der er i dag to ansættelsesformer for chefer i Københavns Kommune: Tjenestemandsansættelse eller overenskomstansættelse. Begge ansættelsesformer er som udgangspunkt tidsubegrænsede (varige). Der er imidlertid for både tjenestemænd og overenskomstansatte mulighed for ansættelse på åremålsvilkår.

Nedenfor beskrives følgende mulighederne for ansættelse af ledende embedsmænd og *vilkårene ved afskedigelse*

- tidsubegrænset (varig) tjenestemandsansættelse
- tidsubegrænset (varig) overenskomstansættelse
- åremålsansættelse (kan enten være på tjenestemand- eller overenskomstvilkår), og
- kontraktsansættelse,

Af de 24 direktionsmedlemmer i Københavns Kommune er 21 åremålsansat (14 på overenskomstvilkår og 7 på tjenestemandsvilkår).

Derudover er der 1 overenskomstansat (tidsubegrænset) og 2 tjenestemandsansatte (tidsubegrænset).

Ansættelse/afskedigelse af ledende embedsmænd – tidsubegrænset (varigt) ansatte

Tjenestemand

Traditionelt er ledende embedsmænd i Københavns Kommune blevet ansat i tidsubegrænsede (varige) stillinger på tjenestemandsvilkår. Den faste løn i stillinger på løntrin 52 eller højere (typisk direktionsmedlemmer) ligger fast. For øvrige chefers vedkommende har forvaltningerne inden for visse rammer mulighed for at fastlægge lønnen under hensyn til opgaverne i stillingen og den enkelte medarbejders særlige kvalifikationer.

Hvis en varigt ansat tjenestemand bliver syg eller viser sig uegnet til at varetage sine opgaver på grund af samarbejdsvanskeligheder eller manglende faglige kompetencer, kan pågældende efter kommunens beslutning på sagligt

grundlag afskediges med 3 måneders varsel. I den situation har tjenestemanden ret til aktuel egenpension fra kommunen.

Skyldes afskedigelsen stillingsnedlæggelse, har tjenestemanden ret til rådighedsløn (hidtidig løn i 3 år) og derefter aktuel egenpension, hvis det ikke lykkes at omplacere tjenestemanden i en anden ”passende stilling”. Det er erfaringsmæssigt vanskeligt at omplacere ledende embedsmænd.

Hvis tjenestemanden begår en tjenesteforseelse, har pågældende normalt krav på et tjenstligt forhør. Viser det sig, at der er grundlag for afskedigelse, kan denne finde sted med et kortere varsel end 3 måneder og uden ret til aktuel egenpension.

Overenskomstansat

Overenskomstansættelse er i dag en mulighed også for ledende embedsmænd. Den faste løn i stillinger på løntrin 52 eller højere ligger fast. For øvrige chefers vedkommende har forvaltningerne som for tjenestemænd inden for visse rammer mulighed for at fastlægge lønnen under hensyn til opgaverne i stillingen og den enkelte medarbejders særlige kvalifikationer.

Ledende medarbejdere, der er varigt ansat på overenskomstvilkår, kan efter kommunens beslutning afskediges, når dette er sagligt begrundet i sygdom, samarbejdsvanskeligheder, uegnethed, stillingsnedlæggelse eller tjenesteforseelse. Opsigelsesvarslet er maksimalt 6 måneder afhængig af ansættelsestid. Efter længerevarende ansættelse vil medarbejderen kunne være berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse på 1, 2 eller 3 måneders løn. I tilfælde af væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet kan medarbejderen bortvises, dvs. i princippet afskediges uden opsigelsesvarsel.

Det er medarbejderens pensionskasse og ikke Københavns Kommune, der i givet fald skal udbetale pension til den afskedigede.

Ansættelse/afskedigelse af ledende embedsmænd – åremålsansatte

Ansættelse på åremålsvilkår

I forbindelse med tjenestemandreformen i 1969 blev der skabt en almindelig mulighed for at ansætte tjenestemænd på åremålsvilkår. Det var hensigten, at åremålsansættelse skulle anvendes i stillinger, hvis indhold på grund af ændringer i opgaver, organisation og struktur forventedes at være under løbende udvikling eller i stillinger, der ville stille særlige krav til fornyelse. Det var imidlertid ikke en mulighed, der var interesse for i Københavns Kommune før i midten af 1990'erne.

På dette tidspunkt var der opstået et vist pres fra forvaltninger og institutioner, der ønskede at ansætte ledende medarbejdere på åremålsvilkår under

henvisning til stigende krav til effektivitet og fleksibilitet og inspireret af et stigende antal åremålsansættelser i staten og på det øvrige kommunale område.

I 1995 godkendte Borgerrepræsentationen, at åremålsansættelse kan finde sted, når

- en stilling er midlertidig, fordi organisationsændringer forudses,
- en stilling løbende kræver tilførsel af specialviden, kreativitet eller fornyelse, eller
- en stilling er særligt belastende på grund af opgaven eller ansvaret.

Det er generelt en forudsætning for åremålsansættelse, at stillingerne er klassificeret med et lønniveau svarende til løntrin 51 eller højere, dvs. fra kontorchefniveau. Beslutning om ansættelse på åremålsvilkår for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte træffes af Borgerrepræsentationen for stillinger klassificeret med et lønniveau på løntrin 53 eller højere samt for medlemmer af enhedsforvaltningernes direktioner. Under dette niveau træffes beslutningen om åremålsansættelse i de konkrete tilfælde af forvaltningernes direktioner efter godkendelse af Økonomiforvaltningen.

Lønniveauet spiller utvivlsomt en rolle ved rekruttering af kvalificerede medarbejdere. Under åremålsansættelse ydes et tillæg til den løn, der er aftalt for stillingen ved varig ansættelse. Åremålsstillægget i Københavns Kommune er på mellem 21,5 og 25 % af lønnen. Det betyder, at lønnen i kr. og øre er konkurrencedygtig, samtidig med at stillingernes klassificering og de indbyrdes lønrelationer på arbejdspladsen ikke kommer ud af proportion.

En åremålsansættelse er tidsbegrænset og ophører uden varsel ved den aftalte periodes udløb. På ledende poster, hvor stillingsindehaverens præstation er af afgørende betydning for forvaltningsenhedens succes, anser mange det for hensigtsmæssigt med jævne mellemrum at kunne ansætte en ny leder, selv om der ikke er grundlag for at gennemføre en egentlig afskedigelsessag i forhold til den hidtidige.

I dag ansættes alle administrerende direktører, de fleste direktionsmedlemmer og en stor del af det øvrige administrative cheflag (kontorchefer mv.) på åremålsvilkår. For langt de flestes vedkommende finder åremålsansættelsen sted på overenskomstvilkår.

Afsked af åremålsansatte

Hvis en åremålsansat medarbejder bliver syg eller begår en tjenesteforseelse, kan medarbejderen under hele ansættelsesforløbet efter kommunens beslutning afskediges efter samme regler som varigt ansatte medarbejdere, jf. ovenfor.

Det første år af åremålsansættelsen virker som en slags ”prøvetid”. Her kan den åremålsansatte efter kommunens beslutning afskediges med 1 måneds varsel pga. uegnethed, samarbejdsvanskeligheder eller stillingsnedlæggelse. I den situation skal der udbetales et fratrædelsesbeløb på normalt 8 måneders løn.

De afskedssager, der har vist sig besværlige og bekostelige for kommunen, er derfor først og fremmest sager, hvor det efter ”prøvetidens” udløb viser sig, at den åremålsansatte ikke evner at udføre arbejdsopgaverne i stillingen på tilfredsstillende måde (uegnethed), hvor der konstateres samarbejdsvanskeligheder, eller hvor omstruktureringer/stillingsnedlæggelser ikke har været forudset ved etableringen af åremålsansættelsen.

I de situationer kan medarbejder nemlig ikke afskediges ”på normal vis” efter beslutning truffet på sagligt grundlag af Københavns Kommune. *Efter rammeaftalen om åremålsansættelse kan afskedigelse kun ske, hvis kommunen indgår aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation.*

Vilkårene for afskedigelsen skal efter reglerne aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn. Kan der ikke indgås vilkårsaftale med organisationen, er medarbejderen fortsat at betragte som ansat med fuld løn til åremålsperiodens udløb samt berettiget til sædvanligt fratrædelsesbeløb – dette gælder, uanset om det på sagligt grundlag har været nødvendigt at fritage medarbejderen for tjeneste af hensyn til roen på arbejdspladsen.

Organisationen har generelt ikke noget incitament til at gå væsentligt under maksimum, og derfor kan det ende med at blive meget bekosteligt for arbejdsgiver, hvis det viser sig nødvendigt at bringe et ansættelsesforhold på åremålsvilkår til ophør i utide som følge af fx samarbejdsvanskeligheder eller uegnethed.

Ansættelse/afskedigelse af ledende embedsmænd – kontraktansættelse (tidsbegrænset)

Rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer for det øvrige KL-område åbner mulighed for tidsbegrænset (varig) ansættelse. Under kontraktansættelse ydes et tillæg til den løn, der er aftalt for stillingen ved almindelig varig ansættelse. Tillægget udgør 20 % til kommunaldirektører og 15 % til øvrige chefer. Rammeaftalen gælder ikke direkte for København, men der er på anden måde hjemmel til at etablere kontraktansættelse også her i kommunen.

Afskedigelse af en kontraktansat medarbejder kan i alle tilfælde foretages på sagligt grundlag efter beslutning truffet af arbejdsgiver, og det er på forhånd aftalt, at der – bortset fra tilfælde af væsentlig misligholdelse – ydes en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 1 års løn. Hvis BUF's direktion havde været kontraktansatte, kunne fratrædelsesgodtgørelsen ved afsked have været maksimeret til 1 års løn.

Kontraktansættelse er primært tænkt som alternativ til tjenstemandsansættelse. Set fra arbejdsgiverside er fordelene ved kontraktansættelse - sammenholdt med tjenstemandsansættelsesformen – at vilkårene i fratrædelsessituationer på

forhånd er præciseret, således at der ikke opstår adgang til aktuel pension fra kommunen ved uansøgt afsked, og at der ikke er adgang til rådighedsløn/aktuel pension ved stillingsændringer/omstruktureringer.

Kontraktansættelse anvendes sjældent på det øvrige KL-område.

Alternativer til åremålsansættelse af ledende embedsmænd i Københavns Kommune

Der er ikke tvivl om, at Københavns Kommunes forvaltninger anser åremålsansættelse for en attraktiv ansættelsesform. Muligheden for at kunne rekruttere højt kvalificerede medarbejdere med udgangspunkt i et *konkurrencedygtigt lønniveau* spiller utvivlsomt ind, men det må formodes, at ønsket om *løbende fornyelse og kreativitet på chefterne* også er afgørende.

Med det udgangspunkt er der i dag intet alternativ til åremålsansættelse. Alle andre kendte ansættelsesformer – tjenstemand, overenskomstansat, eventuelt på kontraktvilkår – er tidsbegrænsede (varige) ansættelser, og et ønske om fornyelse forudsætter, at der er sagligt grundlag for at afskedige den hidtidige stillingsindehaver. Det er imidlertid ikke en saglig afskedsbegrundelse, at en chef – uden i øvrigt at være direkte uegnet på posten - ikke er så nytænkende og kreativ som tidligere. Muligheden for simpelthen ”at prøve om en anden måske er bedre til at levere den vare, der aktuelt efterspørges” eksisterer kun ved udløbet af en medarbejders åremålsperiode.

Åremålsaftalens problem set fra et arbejdsgiversynspunkt er de vilkår, der gælder ved uansøgt afsked. Bestemmelserne gør, at det kan vise sig urimeligt dyrt at komme af med en chef, der ikke evner at udføre arbejdsopgaverne i stillingen på tilfredsstillende måde enten pga. uegnet eller samarbejdsvanskeligheder. Der kan også være store omkostninger i forbindelse med tilpasninger som følge af stillingsnedlæggelse/omstrukturering, men det er problemer, som opstår som følge af beslutninger, kommunen selv træffer, og som kommunen i mange tilfælde har mulighed for på forhånd at tage højde for.

Økonomiforvaltningen har ved tidligere overenskomstfornyelser sammen med KL overfor de faglige organisationer fremsat krav om, at Rammeaftalen om åremålsansættelse genforhandles med henblik på at få vilkårene for afskedigelse ved uansøgt afsked af åremålsansatte ændret. Københavns Kommune ønsker kravet genfremsat i 2008. Det er imidlertid ikke sandsynligt, at organisationerne er motiveret for at give afkald på reglerne – i hvert fald ikke uden at det kommer til at koste dyrt på et andet område.

Der er også – i hvert fald teoretisk – en mulighed for at indgå aftale om tidsbegrænset kontraktansættelse. Der er imidlertid grund til at tro, at de faglige organisationer vil afvise forsøg på forhandling med en henvisning til, at hvis offentlige arbejdsgivere ønsker tidsbegrænset ansættelse af chefer, kan de benytte sig af den allerede eksisterende Rammeaftale om åremålsansættelse.

Forslag til videre proces

- Økonomiforvaltningen anmoder KL om som aftalepart ved forhandling at få ændret Rammeaftale om åremålsansættelse, således at vilkårene for afskedigelse af åremålsansatte harmoniseres med reglerne om afskedigelse af varigt ansatte,
- Økonomiforvaltningen undersøger mulighederne for at etablere tidsbegrænset kontraktansættelse, og
- Økonomiforvaltningen giver herefter Økonomiudvalget en tilbagemelding vedrørende forhandlingsresultaterne.

Indtil sagen forelægges på ny er det som hidtil hhv. Borgerrepræsentationen/den enkelte forvaltning, der træffer beslutning om, hvorvidt en given chefstilling skal opslås ledig på åremålsvilkår eller ej.

I de overvejelser, der går forud for den endelige beslutning, må der ske en afvejning af de relevante kriterier, herunder ønsker til lønniveauet og behovet for løbende fornyelse i stillingen, holdt op imod risikoen for at pådrage sig en større udgift i forbindelse med uansøgt afskedigelse, hvis det senere viser sig, at medarbejderen ikke evner at udføre arbejdsopgaverne på tilfredsstillende vis pga. uegnet eller samarbejdsvanskeligheder.