

---

## **8. 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 over for Borgerrepræsentationen anbefaler:

1. at træffe beslutning om, at der etableres en ordning for medarbejdere i Københavns Kommune med tilbud om transportkort mod træk i bruttolønnen i lokallønstillæg - men således at beregning af pensionsbidrag og feriegodtgørelsen sker af den oprindelige bruttoløn, samt
2. 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 (tidligere fremlagt).

### **Formål for kommunen:**

Kommunen vil kunne tilbyde et personalegode 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.

Initiativer vil blive drøftet i kredsen af forvaltningernes personalechefer.

## 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 trafiksekskabernes 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. befodringsfradrag og skat samt henvisning til relevante hjemmesider. Det bemærkes, at det ikke er muligt at have et transportkort og samtidig opnå befodringsfradrag i skatten. Eksempel på bruttotrækordningens økonomiske fordele for den ansatte er vedlagt som bilag 2.

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.

De økonomiske konsekvenser fsva. sagen i 2008 indarbejdes i førstkommende sag om bevillingsmæssige ændringer, og ændringerne i 2009 bliver indarbejdet i de tekniske ændringsforslag til budget 2009.

Korrektionerne fremgår af bilag 3.

Hertil kommer evt. udgifter for forvaltningerne i forbindelse med en ansats fratreden, f.eks. ved manglende tilbagelevering af transportkortet og ved fratreden 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.

## **Høring**

Indstillingen har været sendt i høring i fagudvalgene – se bilag 4 for de indkomne høringssvar.

Høringssvarene har generelt set været positive overfor forslaget – der er dog blandt andet fremkommet ønsker til den administrative proces, ligesom det har været ønsket, at alle medarbejdere og ikke alene medarbejdere med lokal løn skulle have mulighed for at anvende bruttolønsordningen.

I forbindelse med forberedelse af overenskomst 08 anførte ØKF da også overfor KL, at der var et ønske om aftaler på overenskomstniveau med de faglige organisationer om bruttoløn, således at bruttoløntræk også kunne ske i de centralt aftalte lønde. De fornødne aftaler blev dog ikke indgået.

På det foreliggende regelgrundlag er der desværre ikke mulighed for at foretage træk i de centralt fastsatte lønde.

Økonomiforvaltningen skønner, at det er ca. 60 procent af de ansatte, der har mulighed for at anvende bruttolønsordningen sat i forhold til udgiften til et 3-zoners kort.

Høringssvarene er gengivet i kort form med Økonomiforvaltningens bemærkninger i bilag 5.

## **Videre proces**

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

Claus Juhl

Bjarne Winge

## **bilag**

[Bilag 1 - Eksempler](#)

[Bilag 2. Eksempler på bruttotrækordningen økonomiske fordele for den ansatte](#)

[Bilag 3. Skønnede økonomiske konsekvenser af erhvervskortet og fordeling af administrationsudgifter på forvaltninger](#)

[Bilag 4 - Høringssvar](#)

[Bilag 5 Kort gengivelse af forvaltningernes høringssvar samt Økonomiforvaltningens kommentarer hertil](#)

Et samlet Økonomiudvalg fremsatte følgende ændringsforslag:

"1. og 2. at-punkt udgår og erstattes af følgende at-punkt:

"Forslaget henvises til budgetforhandlingerne for 2009 med henblik på at undersøge muligheden for at udvide målgruppen for personalegoder og tilgodese medarbejdere, der ikke er omfattet af lokalløn.""

Ændringsforslaget blev godkendt uden afstemning. Den oprindelige indstilling bortfaldt dermed.

Sagen skal således ikke forelægges for Borgerrepræsentationen, men indgår i budgetforhandlingerne.