



# Aftale om UDstationering/jobbytte

## Af medarbejdere mellem Københavns Kommune, og KL

### Formål

For at fremme vidensdeling og kompetenceudvikling, er det aftalt:

- At medarbejdere fra Københavns Kommune kan udstationeres i KL,
- At medarbejdere fra KL kan udstationeres i Københavns Kommune,
- At der kan aftales samtidighed i udstationeringerne (jobbytte).

### Rammer for udstationering

1. Udstationeringsperioden bør som minimum være 3 måneder og kan maksimalt aftales til 2 år.
2. Den udstationerede medarbejder bevarer sit ansættelsesforhold hos den ansættende arbejdsgiver, som fortsat udbetaler løn, eventuel resultatløns, merarbejde, pension, ATP, feriegodtgørelse, lønsumsafgift m.v.
3. Arbejdsgiveren, der modtager medarbejderen, afholder eventuelle udgifter til arbejdsredskaber, som stilles til rådighed for medarbejderen.
4. I særlige tilfælde kan det aftales, at der ydes refusion fra den part, som modtager medarbejderen, til den part der afgiver en medarbejder.
5. Den modtagende arbejdsgiver udøver i den aftalte periode de daglige arbejdsgiverbeføjelser for den udstationerede medarbejder.

Den 2. december 2009

Jnr 13.00.00 G01  
Sagsid 000154939

Ref hca  
hca@kl.dk  
Dir 3370 3198

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

Tlf 3370 3370  
Fax 3370 3052

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)

1/2

6. I tilfælde af, at en udstationering opsiges inden den aftalte periode er udløbet, drøftes det mellem de respektive chefer. Cheferne laver aftale om de nærmere betingelser for tilbageførsel af den udstationerede medarbejder. Opsigelsesvarslet er minimum en måned.
7. Er der ønske om at forlænge udstationeringen aftales dette direkte mellem de respektive chefer.

### **Praktiske forhold for udstationeringen**

1. Den arbejdsgiver der ønsker udstationering, udarbejder en jobprofil inden for det område, hvor der er behov, i samarbejde med medarbejderen. Jobprofilen mangfoldiggøres herefter i modtagerens organisation.
2. På baggrund af jobprofilen kan interesserede medarbejdere i henholdsvis Københavns Kommune eller KL søge om udstationering eller jobbytte.
3. Aftalen om udstationering indgås direkte mellem medarbejderen og de respektive chefer.
4. Ved udstationeringer, som løber over mere end et år, er det den modtagne arbejdsgiver, der sikrer medarbejderen eventuel fortsat lønudvikling efter nærmere aftale med den afgivende arbejdsgiver.
5. Ved udstationeringer, som løber over mere end et år, er det den modtagne arbejdsgiver, som er den ansvarlige part for at holde medarbejderudviklingssamtalen (MUS), herunder aftaler for kompetenceudvikling. Det er den modtagende arbejdsgiver, der afholder alle udgifter til evt. efteruddannelse, som er en del af den aftalte kompetenceudvikling og som afvikles i udstationeringsperioden. Arbejdsgiveren, der har afgivet medarbejderen, underrettes om MUS og de aftaler der er indgået, fx udviklingsplanen for den udstationerede medarbejder.

### **Gyldighed**

Aftalen gælder fra 1. januar 2010 til 31. december 2013. Aftalen kan efter gensidig forhandling forlænges.

København den

For KL

For Københavns Kommune,