

KOMMUNERNES LØNNINGSNÆVN

H.C. ØRSTEDS VEJ 27, 1. SAL, 5B

1879 FREDERIKSBERG C

TELEFON 33 88 80 50

TELEFAX 33 88 80 59

E-MAIL: jod@lnaevn.dk

DATO : 11. april 2003

KL.NR. : KM461, RV461, 80001/10a

Statsamtet Vejle
Tilsynsrådet

AD J.NR. : 2002-613/16

Tilsynsrådet for Fyns Amt har af egen drift iværksat en undersøgelse vedrørende lovligheden af den fratrædelsesaftale, der er indgået i tilknytning til A Kommunes afskedigelse af stadsdirektør B. Da formanden for Tilsynsrådet for Fyns Amt har erklæret sig inhabil vedrørende sagen, behandles denne af formanden og sekretariatet for Tilsynsrådet for Vejle Amt. Dette tilsynsråd har ved skrivelse af 6. februar 2003 anmodet Kommunernes Lønningsnævn om at oplyse, om den mellem A Kommune og stadsdirektøren indgåede aftale er i strid med Lønningsnævnets regler for området og i bekræftende fald, om en sådan aftale i givet fald ville blive godkendt af Lønningsnævnet. Endvidere har tilsynsrådet anmodet oplyst, om Lønningsnævnet har godkendt den mellem KL og KTO indgåede rammeaftale om åremålsansættelse.

Lønningsnævnet har fra tilsynsrådet modtaget kopi af bl.a. ansættelsesaftalen og fratrædelsesaftalen med tidligere stadsdirektør B.

Det fremgår, at den pågældende blev ansat som tjenestemand på åremålsvilkår fra 1. maj 1999 og for et åremål på 6 år til udgangen af april 2005. Der var ikke aftalt adgang til tilbagegangsstilling.

Aftalen om fratrædelsesvilkår er indgået den 20. september 2002 med DJØF som forhandlingsberettiget organisation, og den er tiltrådt af stadsdirektøren. Det fremgår af denne aftale, at A Kommune var sindet at afskedige stadsdirektøren diskretionært i henhold til tjenstemandsregulativets §26 og med 3 måneders varsel til udgangen af 2002. Som begrundelse er i aftalen anført, at økonomiudvalget og byrådet havde konstateret, at stadsdirektøren ikke havde formået at håndtere en sag vedrørende fratrædelsesordninger på en for økonomiudvalget tilfredsstillende måde. Det væsentligste vilkår i aftalen er, at A Kommune forpligtede sig til at udbetale en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 25 måneders sædvanlig løn inkl. samtlige lønandele, herunder eget og arbejdsgiverbetalt supplerende pensionsbidrag.

Rammeaftalen om åremålsansættelse blev fornyet pr. 1. april 2002 via forligsmandens mæglingsforslag af 21. marts 2002. Rammeaftalen mellem KL og KTO om åremålsansættelse findes som bilag 4.1.A til mæglingsforslagets generelle del. I færdigredigeret form er rammeaftalen den 29. august 2002 underskrevet af parterne. Angående afskedigelse af åremålsansatte tjenestemænd findes i rammeaftalens §9 følgende bestemmelser:

"§ 9. Afskedigelse

Stk. 1. Åremålsansættelsen ophører uden varsel ved den aftalte periodes udløb.

Stk. 2. Den åremålsansatte kan afskediges efter ansøgning efter bestemmelserne i tjenestemandregulativets § 25.

Bemærkning:

For tjenestemænd i "den lukkede gruppe" finder tjenestemandlovens § 27 anvendelse.

Stk. 3. Uansøgt afsked kan ske på grund af sygdom eller tjenesteforseelse.

Stk. 4. En åremålsansat kan afskediges uansøgt af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Afskedigelsen skal meddeles med én måneds varsel og således, at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for tjenestemandens tiltræden af åremålsstillingen. Perioden forlænges med 1 måned for hver påbegyndt 30 dage ud over 60 dage, den åremålsansatte har været fraværende i forbindelse med orlov på grund af værnepligts- eller FN-tjeneste, barsel og/eller adoption.

Stk. 5. I andre tilfælde end de der nævnes i stk. 3 – 4, kan uansøgt afsked i øvrigt kun ske, hvis der indgås aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaerne kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Bemærkning:

Stk. 4, 3. pkt. og stk. 5, 2. pkt., som er aftalt ved O.99, gælder alene for aftaler om åremålsansættelser, der er trådt i kraft pr. 1. april 1999 eller derefter. Ved forlængelse af eksisterende åremålsaftaler, er det de nye regler der finder anvendelse.

Stk. 6. Åremålsansatte tjenestemænd i "den lukkede gruppe" kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom og alder, jfr. Tjenestemandlovens § 29. Afsked finder sted med 3 måneders varsel, jfr. Tjenestemandlovens § 28. Såfremt opsigelsen meddeles, så ansættelsesforholdet bringes til ophør senest 14 måneder efter tiltrædelsen af åremålsstillingen, finder de i § 7, stk. 2 nævnte vilkår tilsvarende anvendelse.

I andre tilfælde end de der nævnes i stk. 3-4 finder stk. 5 tilsvarende anvendelse."

Den i nærværende sag relevante bestemmelse i §9, stk. 5, 2. pkt., indgik som aftaleelement i KTO-forliget vedrørende overenskomstfornyelsen pr. 1. april 1999. Bestemmelsen findes i bilag 13 til KTO-forliget af 25. februar 1999, hvoraf det fremgår, at den blev tilføjet daværende rammeaftales §7, stk. 2, pkt. 4.

Bestemmelsen omhandler en situation som den foreliggende, hvor afskedigelsen ikke sker på grund af sygdom eller tjenesteforseelse og i øvrigt finder sted senere end et år efter tiltrædelsestidspunktet. Der er i så fald adgang til at aftale vilkår inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn. På fratredelsestidspunktet resterede 28 måneder af det oprindeligt fastsatte åremål.

Den for stadsdirektøren aftalte fratredelsesordning er således hjemlet i §9, stk. 5, i rammeaftalen af 29. august 2002 mellem KL og KTO om åremålsansættelse.

KTO-forliget af 25. februar 1999 er godkendt af Kommunernes Lønningsnævn den 30. marts 1999. Vedrørende overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2002, som fandt sted via forligsmandens mæglingforslag af 21. marts 2002, har Kommunernes Lønningsnævn den 19. april 2002 besluttet at tilkendegive, at de løn- og ansættelsesvilkår, der bliver konsekvensen af mæglingforslaget, kan betragtes som godkendt af Nævnet.

Det skal tilføjes, at de af Kommunernes Lønningsnævn den 11. december 1998 fastsatte retningslinjer til løsning af vanskelige afskedigelsessager ikke er relevante for vurderingen af nærværende sag. De nævnte retningslinjer tilsigter generelt for vanskelige afskedigelsessager at fastsætte en forhandlingsramme for vilkår, som er mere vidtgående, end hvad der er hjemlet i de enkelte overenskomster og aftaler. Retningslinjerne begrænser derfor ikke den adgang til at aftale vilkår, som måtte være hjemlet i særbestemmelser som fx i rammeaftalen om åremålsansættelse.

Under henvisning til ovenstående har Kommunernes Lønningsnævn den 11. april 2003 udtalt, at den omhandlede fratrædelsesordning er hjemlet i den mellem KL og KTO indgåede rammeaftale om åremålsansættelse, og at denne rammeaftale er godkendt af Kommunernes Lønningsnævn.

P.N.V.

E.B.

Jens Ove Dall