

**Vejledning om håndtering af  
lokale forhåndsftaler om løn  
i forbindelse med kommunalreformen**

December 2005



## INDHOLDSFORTEGNELSE:

1. Forord .....	3
1.1 Vejledningens indhold .....	4
2. Lokale forhåndsftaler .....	4
3. Hvem kan indgå aftaler .....	5
3.1 Kommuner, der skal lægges sammen .....	5
3.2 Kommuner, der ikke skal lægges sammen .....	5
3.3 Amter, forberedelsesudvalg og regioner .....	6
4. Trin i processen .....	6
4.1 Procedure og tidsplan .....	7
4.2 Kortlægning – dannelse af et overblik .....	9
4.3 Analyse – hvilke aftaler ønsker vi fremover? .....	9
4.4 Forhandlingsveje .....	10
5. Hvis man ikke bliver enige lokalt .....	11
5.1 Opsigelse af forhåndsftaler om løn .....	12
5.2 Hvordan fastsættes lønnen, når forhåndsftalerne er opsagt? .....	13
6. Overgangsløsninger .....	14
7. Lønforhold for den enkelte medarbejder .....	15
7.1 Løngaranti for overenskomstansatte m.fl. ....	15
7.2 Tjenestemænd .....	16
Bilag .....	18

## 1. Forord

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2005 indgik parterne – KTO på den ene side og KL, Amtsrådsforeningen og H:S på den anden side - en aftale om håndtering af lokale aftaler i forbindelse med kommunalreformen. En del af aftalen var, at parterne skulle udarbejde denne fælles vejledning om, hvordan de lokale parter kan håndtere de lokale aftaler, de har indgået. Forligsteksten findes som bilag til vejledningen.

De fleste kommuner og amter har indgået en række forhåndsftaler om lokal løndannelse med (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Disse aftaler er forskellige fra kommune til kommune og fra amt til amt.

Ved etableringen af den nye kommune/region vil man i nogle situationer lokalt have et ønske om, at forhåndsftaler om løn, skal være ens for alle ansatte af en bestemt kategori i hele den nye kommune/region, fx at forhåndsftalerne for alle kontoruddannede skal være ens. I disse situationer vil det være nødvendigt at harmonisere/indgå nye forhåndsftaler om lokal løndannelse.

I andre situationer vil forhåndsftalerne kunne fortsætte som aftaler, der gælder på enkelte institutioner, fx et sygehus i regionen eller en daginstitution i en kommune. I disse situationer vil der således ikke være behov for at harmonisere de allerede indgåede aftaler.

De centrale parter er enige om, at genforhandling af forhåndsftalerne kan ske såvel uden opsigelse som på grundlag af opsagte aftaler. På baggrund af den særlige personalepolitiske situation omkring den forestående omfattende kommunalreform anbefaler parterne, at grundlaget for forhandlingerne er uopsagte aftaler.

Vejledningens primære fokus er håndtering af forhåndsftaler om løn i forbindelse med sammenlægning af kommuner og i forbindelse med dannelsen af regioner. Herudover berøres ganske kort de kollektive rettigheder ved overgang af personale fra amterne til kommunerne.

Vejledningen berører ikke medarbejderes overgang mellem stat/kommune/region.

Parterne har besluttet, at vejledningen gøres tilgængelig på parternes hjemmesider. På den måde vil vejledningen kunne blive opdateret i det omfang, der opstår behov herfor.

Vejledningen er udarbejdet af en arbejdsgruppe bestående af: Lene Kastaniegaard, HK/Kommunal, Michael Berner, BUPL, Susanne Rehm, AC, Helle Basse, KTO, Henrik Højrup Hansen, KTO, Per Korshøj, ARF, Erik Møller, HS, Terje Vårlid, KL og Nanna Abildstrøm, KL.

## 1.1 Vejledningens indhold

I afsnit 2 afgrænses vejledningens område til lokale forhåndsftaler om løn.

I afsnit 3 er der en beskrivelse af, hvem der på arbejdsgiverside har kompetence til at forhandle og indgå aftaler i perioden op til kommunalreformens ikrafttræden 1. januar 2007.

I afsnit 4 beskrives, hvorledes processen omkring indgåelse af nye lokale aftaler om løn kan forløbe, og hvilke overvejelser hver part kan gøre sig.

I afsnit 5 beskrives situationen, hvor der ikke kan opnås enighed mellem de lokale parter, og hvor forhåndsftalen derfor opsiges. Det beskrives, hvad der skal til for at opsiges en forhåndsftale, og hvilke retsvirkninger der er knyttet til opsigelse af en forhåndsftale.

I afsnit 6 gives inspiration til lokale overgangsløsninger.

I afsnit 7 beskrives indholdet af den løngaranti, der er aftalt ved overenskomstfornyelsen.

## 2. Lokale forhåndsftaler

Denne vejledning vedrører alene lokale forhåndsftaler om løn. I alle overenskomster er der adgang til lokalt at aftale løndelev i form af funktions- og kvalifikationsløn samt resultatløn til medarbejderne. Dette sker enten som en individuel lønaftale eller ved en forhåndsftale. Begge typer af aftaler indgås mellem (amts)kommunen og den forhandlingsberettigede organisation.

### Definition af en forhåndsftale

En forhåndsftale er en aftale, der definerer hvilke betingelser, der skal være opfyldt for, at en ansat kan opnå en lønforbedring, og hvor lønnen uden yderligere aftale kommer til udbetaling, når betingelserne i forhåndsftalen er opfyldt. Forhåndsftaler indgås mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

#### **Definition af en individuel lønftale**

En individuel lønftale er en aftale om løn for en eller flere navngivne medarbejdere. Denne type aftaler kaldes også konkrete lønftaler. Individuelle lønftaler indgås mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

Vejledningens fokus er forhåndsaftalerne, og den proces, der knytter sig til harmonisering af aftalerne samt de retsvirkninger, der knytter sig til opsigelse af disse. Retsvirkningerne i forhold til opsigelse af de individuelle lønftaler berøres kun kort.

### **3. Hvem kan indgå aftaler**

Lokale forhåndsaftaler indgås mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. I forbindelse med forberedelsen og gennemførelsen af kommunalreformen er det væsentligt at vide hvem, der på arbejdsgiversiden har kompetence til at indgå aftaler. Det afgørende er, om aftalen skal træde i kraft før eller efter den 1. januar 2007.

Tirsdag den 15. november 2005 blev der gennemført valg til det nye kommunale og regionale landkort. I de følgende afsnit er det beskrevet hvilken politisk enhed, der har den formelle kompetence til at indgå lokale aftaler, der skal træde i kraft i henholdsvis 2006 og 2007. I praksis vil den politiske enhed have givet kompetencen til at indgå lokale aftaler til ansatte i kommunen, amtet eller regionen, fx personalechefer, personalekonsulenter, forvaltningschefer og institutionsledere.

#### **3.1 Kommuner, der skal lægges sammen**

<i>Aftaler, der skal træde i kraft i 2006</i>	<i>Indgås med de gamle kommunalbestyrelser, som fortsætter indtil 1. januar 2007. Det gælder også aftaler, der tilstræber at harmonisere forhåndsaftaler med de øvrige kommuner i sammenlægningen. Det afgørende er, at aftalen træder i kraft i 2006.</i>
<i>Aftaler, der skal træde i kraft i 2007</i>	<i>Aftaler, der skal træde i kraft i 2007, indgås med sammenlægningsudvalget (som efter den 1. januar 2007 bliver den nye kommunalbestyrelse/byråd).</i>

#### **3.2 Kommuner, der ikke skal lægges sammen**

Aftaler, der skal træde i kraft i 2006 og 2007, indgås på sædvanlig vis med de nye kommunalbestyrelser.

### 3.3 Amter, forberedelsesudvalg og regioner

<i>Aftaler, der skal træde i kraft i 2006</i>	<i>Indgås med de gamle amtsråd, som fortsætter indtil 1. januar 2007. Det gælder også aftaler, der tilstræber at harmonisere forhåndsftaler med de øvrige amter i den kommende region. Det afgørende er, at aftalen træder i kraft i 2006.</i>
<i>Aftaler, der skal træde i kraft i 2007</i>	<i>Aftaler, der skal træde i kraft i 2007, indgås med forberedelsesudvalget (som efter den 1. januar 2007 bliver til regionsrådet).</i>

## 4. Trin i processen

Såvel de ansatte som ledelsen i den nye kommune/region vil skulle gøre sig nogle overvejelser om, hvad lønpolitikken i den nye kommune/region skal indeholde.

I dette afsnit beskrives en proces, som de lokale parter i den nye kommune/region kan anvende som inspiration til harmoniseringen/indgåelsen af nye lokale aftaler.

I en sammenlagt kommune/region vil det i nogle situationer og for nogle personalegrupper være et hensigtsmæssigt mål at have harmoniseret forhåndsftalerne. Dette gælder særligt medarbejdere, som efter 1. januar 2007 skal arbejde tæt sammen, og som kommer fra forskellige kommuner og amter.

De fleste kommuner og amter har mange forhåndsftaler. Forud for sammenlægningen af de 5 kommuner og amtet på Bornholm til Bornholms Regionskommune var der i alt ca. 150 forhåndsftaler.

### Særligt om kommunesammenlægninger

Alle lokale forhåndsftaler om løn, som ikke er ændret ved genforhandling eller opsagt, vil fortsætte uændret efter kommunalreformens ikrafttræden 1. januar 2007. Dækningsområdet for aftalerne forbliver uændret. Det betyder, at aftalerne fortsat gælder for den pågældende personalegruppe i det geografiske område, de hidtil har været gældende i.

### **Særligt om opgave- og personaleoverførsel fra amt til kommune**

KL har tilkendegivet, at KL på vegne af kommunerne som udgangspunkt vil frasige sig amternes overenskomster i medfør af Virksomhedsoverdragelseslovens § 4a. KL ønsker ikke dobbelt overenskomstdækning, således at der på samme område gælder flere overenskomster med forskellige ansættelsesvilkår. KL vil tage initiativ til tilpasningsforhandlinger i god tid før 1. januar 2007.

Det vil indebære, at amternes lokale forhåndsaftaler ikke er gældende i kommunerne på et kollektivt grundlag. De amtslige medarbejdere, som bliver overflyttet til en kommune, er omfattet af amternes forhåndsftaler som en individuel rettighed indtil overenskomstperiodens udløb den 31. marts 2008. Herefter er overenskomstgrundlaget helt bortfaldet, og de tidligere amtslige medarbejdere bliver pr. 1. april 2008 fuldt ud omfattet af de kommunale overenskomster og forhåndsftaler.

### **4.1 Procedure og tidsplan**

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2005 er der med personaleorganisationerne indgået forskellige aftaler om lokal løndannelse. Et fælles element i disse aftaler er, at de lokale parter skal indgå aftaler om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger om midler til lokal løndannelse. For enkelte områder (den pædagogiske sektor<sup>1</sup> og hus/ren-området<sup>2</sup>) skal der indgås en særlig procedureaftale. Det er kommunerne/amterne, der har pligt til at indkalde organisationerne til disse møder. De nærmere regler for hvilke organisationer, der skal deltage i hvilke møder med hvem, fremgår af de enkelte aftaler.

Under afviklingen af disse møder vil det være naturligt, at de lokale parter udarbejder en plan for de videre drøftelser og forhandlinger. En del af drøftelsen kan bl.a. gå på, hvordan snitfladen mellem harmoniseringsforhandlinger og evt. øvrige forhandlinger om lokal løndannelse skal være.

### **Hvilke emner skal de lokale parter drøfte og forhandle?**

Parterne bør bl.a. drøfte den kortlægning af de lokale forhåndsftaler, som hver part har foretaget, se pkt. 4.2, så det afklares, om parterne har samme udgangspunkt for forhandlingerne om harmonisering.

Parterne bør også drøfte målsætningerne for forhandlingerne, se pkt. 4.3, da enighed om målsætningerne vil være et væsentligt grundlag for at opnå enighed om aftalernes indhold.

---

<sup>1</sup> Aftalen er indgået mellem KL, ARF, KBH og FRB og BUPL, SL, FOA, Dansk Metal og 3F

<sup>2</sup> Aftalen er indgået mellem KL, ARF, KBH og FRB og 3F og FOA

Parterne bør endvidere prioritere hvilke emner og forhold, det er vigtigst at drøfte og forhandle først, se pkt. 4.4. Ambitionen kan være at få alle forhåndsftaler harmoniseret, så de ligger klar og kan gælde i den nye kommune/region fra 1. januar 2007, men det kan vise sig at blive en praktisk umulighed, eller at man er enige om, at der ikke er noget behov for harmonisering.

Forhåndsftaler, der skal gælde på arbejdspladser, hvor medarbejdere fra flere kommuner/amter skal arbejde ved siden af hinanden og løse samme opgaver, vil formentlig have højeste prioritet, fx forhåndsftaler, der skal gælde for socialformidlerne og socialrådgivere i den nye kommunes socialforvaltning.

Forhåndsftaler, der gælder for nogle afgrænsede institutioner, fx skolerne, kan måske bedre vente med en harmonisering på tværs af alle tilsvarende institutioner i den nye kommune, eller man er enige om, at der ikke er noget behov for harmonisering.

Der kan også være dele af forhåndsftalerne, der skal harmoniseres, mens andre dele kan køre videre som aftaler for en række afgrænsede institutioner.

### **Hvem skal deltage i drøftelserne og forhandlingerne?**

Det vil være relevant for de lokale parter at afklare overfor hinanden hvilke repræsentanter, der drøfter og forhandler hvilke spørgsmål/emner.

I 2006 vil der være flere relevante parter at drøfte og forhandle lokale forhåndsftaler med. Dels kan de nuværende kommuner/amter danne et forhandlingsfællesskab som et led i bestræbelserne på at harmonisere lokale forhåndsftaler, dels kan repræsentanter for sammenlægningsudvalget/forberedelsesudvalget deltage i disse forhandlinger eller i selvstændige forhandlinger med repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. Det vil være hensigtsmæssigt, at repræsentanter for sammenlægningsudvalget/forberedelsesudvalget inddrages i forbindelse med forhandlinger om lokale forhåndsftaler i 2006, da disse aftaler i reglen vil have virkning efter 2006.

I det omfang de lokale parter kan blive enige om at påbegynde harmoniseringen i 2006, vil de nuværende kommuner/amter blive part i de enkelte aftaler. Hvis de lokale parter lægger 2006 og 2007-forhandlingerne sammen, skal repræsentanter fra både de nuværende kommuner/amter og sammenlægningsudvalget/forberedelsesudvalget deltage i forhandlingerne og tiltræde resultatet.

Kommunalreformen indebærer også strukturændringer for en række personaleorganisationer. Lokale forhåndsftaler, der skal harmoniseres, kan være indgået af for-



skellige repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation, fx TR, lokale afdelinger/kredse eller centrale aktører.

På lønmodtagerside kan det forekomme, at en genforhandling af en lokal aftale kan omfatte to eller flere lokale afdelinger, flere TR'er mv. Der er intet til hinder for - og det vil oftest være hensigtsmæssigt - at flere lokalafdelinger, flere TR'er mv. deltager i forberedelsen og i forhandlingen.

## **4.2 Kortlægning – dannelse af et overblik**

Lokale forhåndsftaler kan foreligge i mange varianter og omhandle forskellige forhold på arbejdspladsen.

Et af de første tiltag vil naturligt være, at de lokale parter hver for sig søger at opnå et overblik over hvilke lokale forhåndsftaler, der er gældende i de nuværende kommuner/amter.

I tilknytning til kortlægningen bør det også noteres/afklares, om man er enige om indholdet og forståelsen af de lokale forhåndsftaler. Eventuelle uenigheder kan inddrages i de kommende forhandlinger med henblik på at opnå enighed fremover.

På ledelsesside – afhængigt af hvordan processen med kommunesammenlægningen/nedlæggelsen af amterne og oprettelsen af regionen i øvrigt er tilrettelagt – vil det som udgangspunkt både være repræsentanter for de nuværende kommuner/amter og sammenlægningsudvalget/forberedelsesudvalget, som deltager i dette arbejde.

På medarbejderside – afhængigt af kompetencen hos de enkelte tillidsrepræsentanter - vil arbejdet både berøre tillidsrepræsentanter og (lokale) repræsentant(er) for den forhandlingsberettigede organisation.

## **4.3 Analyse – hvilke aftaler ønsker vi fremover?**

Lokale forhåndsftaler er ofte et udtryk for en del af kulturen i de nuværende kommuner/amter. Ved genforhandling af lokale forhåndsftaler vil således to eller flere kulturer skulle finde sammen i en ny kultur eller i en ny balance. Såvel de ansatte som ledelse må derfor nøje overveje målsætningerne for forhandlingerne om fornyelsen af de lokale aftaler.

### **Spørgsmål til afklaring af målsætningerne kan fx være:**

- Hvilke arbejdsopgaver bliver de væsentlige i de kommende år?
- Hvilke kompetencer kræver disse opgaver af medarbejderne?
- Hvilken adfærd og hvilke handlinger ønsker vi at fremme og understøtte med den lokale løndannelse?

Enighed om målsætningerne vil være et væsentligt grundlag for at opnå enighed om aftalernes indhold. For stor uenighed om, hvad man vil med de lokale forhåndsftaler vil naturligt vanskeliggøre forhandlingsforløbet.

Arbejdet med analysedelen er en del af forberedelsen for hver part.

På ledelsessiden vil det som udgangspunkt være repræsentanter for sammenlægningsudvalget/forberedelsesudvalget, der skal udarbejde analysen og forberedelsen af forhandlingen, da formålet med øvelsen er at nå frem til et aftalegrundlag, som den nye kommune/region kan tilslutte sig. Repræsentanter for de nuværende kommuner/amter kan deltage med viden om de eksisterende aftalers formål og indhold.

På medarbejdersiden vil det tilsvarende være (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer, ligesom det kan forekomme, at en genforhandling af en aftale kan omfatte to eller flere lokale afdelinger, flere TR'er mv., som beskrevet i afsnit 4.1.

#### **4.4 Forhandlingsveje**

De fleste steder vil forhåndsftaler om løn være meget forskellige i indhold og omfang. Nogle steder har man prioriteret funktionsløn andre steder kvalifikationsløn. Hvilke funktioner og kvalifikationer, der honoreres efter forhåndsftalerne, vil variere. Der, hvor der honoreres for de samme funktioner og/eller kvalifikationer, vil størrelsen på tillæggene ofte være forskellig.

**Et eksempel fra en kommunesammenlægning, der omfatter 3 kommuner, viser følgende forskelle:**

- Kommune 1 har lagt vægt på kvalifikationsløn baseret på erfaring.
- Kommune 2 har lagt vægt på kvalifikationsløn baseret på uddannelse.
- Kommune 3 har lagt vægt på funktionsløn.

Med aftaler, der har så forskelligt udgangspunkt, kan det være en vej frem at få kortlagt værdien af de 3 kommuners forhåndsftaler. Hvilken økonomisk værdi har aftalerne i de kommuner, de gælder i, og hvad vil det koste, hvis fx alle aftaler skal gælde i samtlige 3 kommuner. I dette tilfælde vil man nå frem til et beløb, der overstiger de midler, der hidtil har været anvendt til forhandlingerne.

Man må derfor i gang med at prioritere, hvilke elementer fra de 3 forhåndsftaler man ønsker at beholde/udvikle i den nye kommune/region, om der er andre områder, man hellere vil prioritere, eller undersøge om der er mulighed for at tilføre yderligere midler.

Kommunalreformen må også ses som en anledning til at give de eksisterende aftaler et eftersyn. Nogle forhåndsftaler blev indgået i forbindelse med overgangen til Ny Løn i 1998, og lokalt kan der være enighed om, at skulle man indgå aftalerne i dag, ville man prioritere anderledes.

Der er flere måder at opnå resultater på, og det kan være nødvendigt at tage et skridt ad gangen, undgå at "spænde ben" og vælge forskellige veje.

#### *Et skridt ad gangen*

Det er langt fra sikkert, at forhåndsftalerne kan harmoniseres ved en enkelt forhandling.

Parterne kan drøfte spørgsmålet om, hvor langt man skal nå ved den første fornyelse af aftalen, dvs. at parterne kan være enige om målsætningerne, men ikke nødvendigvis færdiggøre aftalen i første (år)lige forhandling.

#### *Undgå at "spænde ben"*

For nogle personalegrupper er der ikke afsat nye midler til lokal løndannelse før i 2007, hvorfor det kan være svært at afslutte samtlige harmoniseringsforhandlinger i 2006.

Parterne bør i 2006 være opmærksomme på, at de ikke indgår aftaler, der kan "spænde ben" for eller vanskeliggøre senere harmoniseringsforhandlinger.

#### *Vælg forskellige veje*

Som nævnt tidligere behøver alle forhåndsftaler ikke nødvendigvis at blive harmoniseret. Nogle af de forhåndsftaler, som findes i dag, og som gælder for alle institutioner af en vis type fx skolerne og sygehusene i en af de nuværende kommuner eller amter, kan fortsætte som en forhåndsftale, der alene gælder for nogle navngivne institutioner, fx de pågældende skoler eller sygehuse.

## **5. Hvis man ikke bliver enige lokalt**

Hvis man ikke kan blive enige om en ny forhåndsftale, kan det blive nødvendigt at opsige de aftaler, man har drøftet fornyelsen af. Beslutningen om at opsige forhåndsftaler kan træffes af såvel kommunen/amtet/regionen som af (lokale) repræsentanter for de faglige organisationer.

I dette afsnit er fremgangsmåden og retsvirkningerne af en opsigelse overfor aftalparten beskrevet.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at der gælder et andet regelsæt, såfremt kommunen/regionen ønsker at varsle en ansat ned i løn, som følge af opsigelse af en forhåndsftale. Læs mere herom i afsnit 7.

Indtil opsigelsesvarslet er udløbet, finder forhåndsftalen i alle situationer fortsat anvendelse for alle medarbejdere indenfor det pågældende område. Det betyder, at nyansatte fortsat bliver indplaceret i henhold til de opsagte forhåndsftaler og at allerede ansatte, som i opsigelsesperioden opnår ret til tillæg i henhold til den opsagte forhåndsftale, får disse tillæg.

### **5.1 Opsigelse af forhåndsftaler om løn**

Ved opsigelse af aftaler skal man være opmærksom på en række ting, som beskrives i dette afsnit.

#### **Hvem er rette modtager af en opsigelse?**

Hvis enten kommunen/amtet/regionen eller den faglige organisation ønsker at opsiges en forhåndsftale, skal opsigelsen sendes til den eller de parter man har indgået aftalen med.

I praksis vil det ofte være en afdeling/forvaltning/institution mv., der har fået tillagt kompetence til at indgå forhåndsftaler for bestemte personalegrupper. Tilsvarende har de forhandlingsberettigede organisationer også indrettet sig forskelligt i forhold til kompetencen til at forhandle om lokale løndelev. Nogle organisationer har delegeret forhandlings- og aftaleretten til lokale tillidsrepræsentanter. Andre organisationer har fastholdt forhandlings- og aftaleretten om lokale løndelev i organisationen, ofte i en lokal afdeling. Nogle organisationer har delegeret forhandlingsretten til tillidsrepræsentanterne, men selve aftalen skal indgås med/tiltrædes af organisationen.

#### **Er der indholdsmæssige krav til opsigelsen?**

Den part, der opsiger en forhåndsftale, skal angive præcis, hvilken aftale der opsiges.

Det er ikke tilstrækkeligt at angive, at opsigelsen vedrører "samtlige indgåede aftaler mv." eller tilsvarende formuleringer. Den part, der ønsker at opsiges en forhåndsftale, har ansvaret for, at modtageren ved hvilken aftale, der opsiges.

Modtageren af en opsigelse må ikke kunne være i tvivl om, hvad opsigelsen vedrører, hvis opsigelsen skal have virkning.

### **Hvilke opsigelsesvarsler gælder?**

Når man skal finde ud af, hvordan en forhåndsaftale kan opsiges, er det oplagt at begynde med at undersøge, hvad der står i aftalen om opsigelse.

Hvis aftalen indeholder bestemmelser om opsigelse, skal disse følges.

Hvis aftalen ikke indeholder bestemmelser om opsigelse, kan dette ikke tages som et udtryk for, at aftalen er uopsigelig.

Det kræver særlige holdepunkter at fastslå, at en aftale er uopsigelig, fx ved at det direkte fremgår af aftalen eller på anden måde er forudsat af aftalens parter.

Aftaler, der ikke selv indeholder bestemmelser om opsigelsesadgang vil som udgangspunkt leve sammen med overenskomsten. Disse aftaler kan opsiges med 3 måneders varsel til udløb samtidig med overenskomsten. Det vil for denne overenskomstperiode betyde, at sådanne aftaler kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af marts måned 2008.

Uanset om en forhåndsaftale indeholder opsigelsesbestemmelser eller ej, og uanset hvilke opsigelsesbestemmelser en aftale indeholder, så kan aftalen altid ændres ved enighed mellem aftalens parter. Selvom en aftale er opsagt, kan der også i opsigelsesperioden forhandles om at nå til enighed om en ny aftale.

#### **Eksempler på formuleringer af opsigelsesbestemmelser**

- Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel.
- Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til overenskomstperiodens udløb.
- Denne aftale er opsagt til den xx.
- Denne aftale kan ikke opsiges.

### **5.2 Hvordan fastsættes lønnen, når forhåndsafalterne er opsagt?**

I opsigelsesperioden anvendes forhåndsafalterne som hidtil. Når opsigelsesvarslet er udløbet, kan der være to situationer:

- aftalen er bortfaldet, eller
- aftalen har eftervirkning.

#### **Aftaler, der bortfalder**

De medarbejdere, der har fået løn efter en forhåndsaftale, berøres ikke umiddelbart af, at aftalen er bortfaldet, se afsnit 7.

Når der ikke er en forhåndsftale, skal der i forbindelse med lønsammensætning for nyansatte eller allerede ansatte, der skal have mere i løn, ske forhandling af eventuelle funktions- og/eller kvalifikationsløndele. I tilfælde af uenighed, finder bestemmelserne om tvisteløsning i de enkelte organisationsaftaler om lokal løndannelse anvendelse.

### **Aftaler med eftervirkning**

I nogle lokale forhåndsftaler har parterne aftalt, at selvom aftalen er opsagt, og opsigelsesvarslet er udløbet, så løber aftalen videre, indtil der er opnået enighed om indgåelse af en ny aftale. Sådanne aftaler siges at have en eftervirkningsklausul.

#### **Eksempler på opsigelsesbestemmelser med eftervirkningsklausul**

- Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel. Indtil ny aftale er indgået fortsætter denne aftale.
- Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel. Indtil ny forhåndsftale er indgået udbetales funktions- og kvalifikationsløn i henhold til denne aftale.

Det er uafklaret i hvilke situationer, der i øvrigt kan være knyttet eftervirkning til opsigelsen af forhåndsftaler.

KL, ARF og H:S har tilkendegivet, at være af den opfattelse, at aftaler, der er opsagt, bortfalder, når opsigelsesvarslet udløber, medmindre den lokale aftale udtrykkeligt indeholder en eftervirkningsklausul. KTO er af den opfattelse, at der i en række situationer vil være eftervirkning knyttet til opsigelse af forhåndsftaler, selv om aftalen ikke indeholder en udtrykkelig eftervirkningsklausul.

## **6. Overgangsløsninger**

Indtil der er opnået enighed om, hvilke aftaler, der skal gælde i den nye kommune/region, kan det være hensigtsmæssigt at finde en løsning på hvilke regler, der skal gælde i en overgangsperiode.

#### **I forbindelse med etableringen af Bornholms Regionskommune blev forhåndsftalerne i en overgangsfase administreret således:**

- I forbindelse med flytning af medarbejdere til nye arbejdspladser bevarede de pågældende deres løn i henhold til individuelle aftaler og forhåndsftalerne, der var gældende, hvor de tidligere var ansat.
- Nyansatte medarbejdere aflønnedes efter den forhåndsftale, som var indgået for det pågældende geografiske sted, hvor de skulle udføre deres arbejde.

Fx Hvis der blev ansat en ny medarbejder i personalesekretariatet på Nexø rådhus, blev den pågældende aflønnet efter forhåndsaftalen indgået mellem Nexø kommune og fx HK.

De lokale parter kan evt. med inspiration i eksemplet fra Bornholm indgå aftaler, der tager højde for usikkerheden om hvilke regler, der skal gælde i en overgangsperiode.

Usikkerheden om hvilke regler, der skal gælde, kan opstå i følgende situationer:

- De lokale parter er ikke blevet færdige med genforhandlingen af forhåndsaftalerne.
- De lokale parter kan ikke blive enige om, hvorvidt man ved opsigelse kan frigøre sig fra de indgåede aftaler (eller om de har eftervirkning).

## **7. Lønforhold for den enkelte medarbejder**

Medarbejdere, der har fået løn efter en forhåndsftale, berøres ikke umiddelbart af, at aftalen er opsagt overfor kommunen/amtet/regionen eller den faglige organisation.

Bestemmelser om opsigelse af lokale aftaler om løn over for de enkelte medarbejdere er fastsat i de enkelte organisationsaftaler om lokal løndannelse. Opsigelsesbestemmelserne er en videreførelse af reglerne i den tidligere gældende rammeaftale om ny løndannelse og er dermed ens for alle personalegrupper. Opsigelsesreglerne suppleres af de funktionærretlige og tjenestemandretlige regler.

I forbindelse med kommunalreformen er der aftalt en løngaranti, der begrænser adgangen til at foretage opsigelser af løndele overfor medarbejdere, der er berørt af kommunalreformen. Løngarantien ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med væsentlig stillingsændringer.

### **7.1 Løngaranti for overenskomstansatte m.fl.**

Parterne har ved OK-05 aftalt en løngaranti i forbindelse med kommunalreformen, jf. forligets pkt. 4.2. Løngarantien gælder for overenskomstansatte og ansatte i henhold til individuel aftale, der berøres af kommunalreformen.

#### **Løngarantien i hovedtræk**

- Ansatte sikres i overenskomstperioden indtil 31. marts 2008 bevarelse af hidtidig løn, og
- efter overenskomstperioden er der aftalt minimumsbestemmelser om aftrapning/fastfrysning af hidtidig løn.

Løngarantien sikrer den enkelte ansatte mod forringelser i lønnen som følge af kommunalreformen.

#### **OK-05 forligsteksten om tryghed for medarbejdere omfattet af kommunalreformen**

Alle medarbejdere omfattet af kommunalreformen bevarer deres nettoløn inkl. aftalte lønstigninger i overenskomstperioden.

Såfremt der for en medarbejder gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af kommunalreformen, kan eventuel ændring af lønnen ske med gældende varsel, dog tidligst fra 1. april 2008 og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

Såfremt en medarbejder i øvrigt ved overenskomstens udløb oppebærer en højere løn end lønnen for den pågældende stilling, og lønnen af kommunen/regionen ønskes tilpasset til lønniveauet for medarbejdere indenfor den pågældende stillingskategori, kan lønnen med gældende varsel fastfryses indtil medarbejderens løn svarer til lønnen for den pågældende stilling.

Denne aftale er ikke til hinder for, at der lokalt kan aftales bedre betingelser, herunder forlængelse af aftrappingsperioden i 2. afsnit.

Ændres beskæftigelsesgraden ændres lønnen forholdsmæssigt.

Ændringer af områdetillæg og arbejdstidsbestemte tillæg kan overfor medarbejderen som hidtil finde sted i overensstemmelse med gældende regler.

KTO har den 16. november 2005 udsendt et revideret notat med KTO's kommentarer til løngarantien. Notatet kan findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk) under emnet kommunalreform/ personaleforhold. KL og Amtsrådsforeningen har tilkendegivet, at de ikke har bemærkninger til notatet.

## **7.2 Tjenestemænd**

Løngarantien omfatter overenskomstansatte og ansatte i henhold til individuel aftale. Tjenestemandsansattes løn- og pensionsvilkår fremgår af de (amts)kommunale regulativer/vedtægter og er endvidere særskilt reguleret i lovgivningen om kommunalreformen.

Der verserer p.t. en sag mellem KTO og KL om rækkevidden af tjenestemandregulativets § 37. I den konkrete sag foretog kommunen en omstrukturering og opsagde i forlængelse heraf et funktionstillæg overfor nogle tjenestemænd. Sagen drejer sig om



konsekvensen for den enkelte tjenestemand af opsigelse af et funktionstillæg, der ikke er aftalt som løntrin.

I henhold til § 37, stk. 1 bevarer en tjenestemand lønnen i sin hidtidige stilling, når tjenestemanden i medfør af reglerne i § 12 eller af anden årsag, der ikke kan tilregnes den pågældende, overgår til en anden passende stilling, hvor lønnen er lavere end i den hidtidige stilling.

Parterne vil orientere, når der foreligger nyt i sagen.

## Bilag

KL  
AMTSRÅDSFORENINGEN  
H:S

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG  
OVERENSKOMSTANSATTE  
FHS

21. januar 2005

### **Håndtering af lokale (forhånds)aftaler i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007**

#### **Baggrund**

De fleste kommuner og amter har indgået en lang række lokale aftaler om ny løndannelse med (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Disse aftaler er forskellige fra kommune til kommune og fra amt til amt; de er endda i visse tilfælde i modstrid med hinanden. Der vil derfor være behov for at ændre/indgå nye lokale aftaler, herunder eventuelle forhåndsftaler.

Til illustration af størrelsesordenen kan det oplyses, at der i Bornholms Regionskommune forud for sammenlægningen af de 5 kommuner og amtet var i alt ca. 150 aftaler.

#### **Formål**

Parterne er enige om, at formålet er en harmonisering/indgåelse af nye aftaler pr. 1. januar 2007 gennemført på en måde, der giver kommunerne/amterne mulighed for at forberede og tilrettelægge sammenlægningen samtidig med, at der sikres de ansatte størst mulig tryghed i relation til, hvilke lokale aftalevilkår der er eller skal være gældende.

#### **Procedure**

Det er ikke en forudsætning for genforhandling, at der foretages opsigelse af aftalerne, idet sådanne forhandlinger kan ske såvel uden opsigelse som på grundlag af opsagte aftaler.

Parterne har drøftet den særlige personalepolitiske situation omkring den forestående omfattende opgave- og strukturreform. På denne baggrund finder parterne, at den mest hensigtsmæssige proces personalepolitisk vil fremkomme, såfremt grundlaget for forhandlingerne ikke er opsagte aftaler.

Som første skridt anbefaler parterne, at kommunen/amtet anmoder om en genforhandling af aftalerne med (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer, i det omfang, der er behov for at foretage ændringer i de eksisterende lokale (forhånds)aftaler, og at de lokale parter bliver enige om en fremgangsmåde og tidsplan for forhandlingerne om lokale aftaler.

Parterne anbefaler endvidere, at de lokale forhandlinger mellem Sammenlægningsudvalgene/Forberedelsesudvalgene og (lokale) repræsentanter for personaleorganisationerne tilrettelægges, så de så vidt muligt kan være tilendebragt pr. 1. januar 2007. Hvis dette ikke kan lade sig gøre, opfordres de lokale parter til at tage stilling til, hvad der i givet fald skal være gældende i en overgangsfase.

Forhåbentlig resulterer sådanne forhandlinger i fornuftige løsninger af, hvorledes lokale (forhånds)aftaler håndteres i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007.

Skulle situationen – mod forventning – opstå, at der ikke kan opnås enighed, kan aftalerne herefter opsiges efter de almindelige arbejdsretlige regler.

Aftalens parter vil i nær fremtid i fællesskab udsende en redegørelse for, hvilken retsvirkning der er knyttet til en opsigelse af en lokal aftale.

### **Vejledning**

Aftalens parter vil i fællesskab udgive en vejledning om håndtering af lokale aftaler. Det tilstræbes, at vejledningen kan udsendes senest den 1. maj 2005.”

For KL

For Amtsrådsforeningen  
For H:S

For Kommunale Tjenestemænd og  
Overenskomstansatte  
For FHS