

Vedr.: OK-05 - KTO's kommentarer til løngarantien og fælleserklæring om naturlig afgang i forbindelse med strukturreformen.

Dette notat indeholder KTO's kommentarer til KTO-forligets pkt. 4.2. om løngaranti (tryghed for medarbejdere omfattet af kommunalreformen) og pkt. 4.3. (fælleserklæring om naturlig afgang).

4.2. Tryghed for medarbejdere omfattet af kommunalreformen

Løngarantien betyder i hovedtræk

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

Det afgørende kriterium for at blive omfattet af løngarantien er, at en ændring af lønnen er begrundet i kommunalreformen. Løngarantien omfatter aftaleperioden 1. april 2005 – 31. marts 2008. Løngarantien kan således være relevant i situationer, der ligger både forud for 1. januar 2007 og efter 1. januar 2007.

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

Løngarantien omfatter tre situationer:

1. Alle ansatte i overenskomstperioden (dvs. 1. april 2005 – 31. marts 2008)
2. Forholdsmæssig aftrapning af lønnen efter overenskomstperioden for ansatte, der udsættes for væsentlige stillingsændringer.
3. Fastfrysning af løn efter overenskomstperioden for ansatte, der fortsætter i samme stilling

For alle tre situationer gælder, at der lokalt kan aftales bedre betingelser. Hvis der allerede er indgået aftale om bedre vilkår, fx i forbindelse med en åremålsansættelse, gælder disse vilkår fortsat.

Det skal understreges, at arbejdsgiveren ikke i henhold til bestemmelserne om løngaranti er forpligtet til at ændre lønnen efter udløb af perioden med løngaranti. Arbejdsgiveren har således mulighed for at fastholde lønnen som en personlig ordning for den ansatte.

Løngarantien omfatter nettolønnen. Nettolønnen er i denne sammenhæng incl. alle løndele, herunder funktions- og kvalifikationsløn. Nettolønbegrebet er excl. pensionsbidrag og særydelser (arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg).

Tillæg, der er aftalt for en tidsbegrænset periode, indgår i løngarantien indtil det tidspunkt, hvor tillægget ophører. Fx vil et tillæg, hvor det er aftalt, at tillægget ophører 1. juli 2007, indgå i nettolønnen og dermed i beregningsgrundlaget for løngarantien til og med 30. juni 2007.

Nedenfor ses nærmere på de tre situationer med løngaranti.

Ad 1. Alle ansatte i overenskomstperioden (dvs. 1. april 2005 – 31. marts 2008)

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

To betingelser skal være opfyldt:

- Omfattet af kommunalreformen
- Regionalt/(amts)kommunalt ansat

Ansatte, der er omfattet af lovgivningen om kommunalreformen, er omfattet af garantien, fx ansatte i en kommune, der sammenlægges med andre kommuner, eller ansatte i amter, hvis opgaver overføres til en region eller en kommune.

Endvidere gælder, at ansatte i en kommune, der ikke indgår i en kommunesammenlægning, men som er ansat i en enhed, hvortil der overføres personale som følge af en opgaveoverførsel, er omfattet af løngarantien i det omfang, den enkeltes lønvilkår ændres som konsekvens af overførslen af personale.

Ansatte, som i forbindelse med en opgaveoverførsel flytter mellem det (amts)kommunale område og staten, er omfattet af en løngaranti.¹ Fx vil en ansat, der overføres fra staten til en kommune være omfattet af den (amts)kommunale løngaranti.

Løngarantien vil fx være relevant i situationer, hvor en ansat har funktionstillæg i henhold til en lokal (forhånds)aftale, og hvor der i den nye sammenlagte kommune/region indgås ny lokal (forhånds)aftale på et lavere niveau. Løngarantien sikrer mod, at arbejdsgiveren varsler den ansatte ned i løn som følge af den nye lokale (forhånds)aftale. Løngarantien er

¹ Dette er en konsekvens af, at der er aftalt tilsvarende løngaranti på det statslige område, jf. CFU-forliget, bilag Q.

også relevant, hvis der i den nye kommune ikke længere aftales tillæg for den pågældende funktion.

Løngarantien er endvidere relevant, hvis en funktion, hvortil der er knyttet funktionsløn, bortfalder eller ikke længere skal varetages som konsekvens af kommunalreformen. Eksempel: 4 kommuner skal sammenlægges. I hver af de fire kommuner er der aftalt funktionstillæg for funktionen som PC-superbruger. Efter sammenlægningen er der behov for et mindre antal PC-superbrugere. Løngarantien indebærer, at den enkelte ansatte sikres mod lønnedgang i overenskomstperioden som følge af, at den pågældende ikke længere udfører funktionen. Løngarantien sikrer, at man som minimum er sikret samme aflønning. Løngarantien er således ikke en garanti mod en ændret sammensætning af lønnen. Hvis der fx via lokal aftale opnås et andet funktions- eller kvalifikationstillæg, kan der modregnes i funktionstillægget for PC-superbruger. Der kan ikke modregnes for centralt aftalte lønelementer, herunder generelle lønstigninger og grundlønnsforbedringer.

Det understreges, at der lokalt kan aftales bedre vilkår.

Ad 2. Forholdsmæssig aftrapning af lønnen efter overenskomstperioden for ansatte, der udsættes for væsentlige stillingsændringer.

To betingelser skal være opfyldt:

- Der skal være tale om en væsentlig stillingsændring og
- Ændringen skal være en følge af kommunalreformen.

Det er altid en konkret og individuel vurdering, om en ændring er væsentlig. Det vil sige, at en ændring kan være væsentlig for én medarbejder, men ikke for en anden.

De almindelige rettigheder i forbindelse med gennemførelse af en væsentlig stillingsændring er fortsat gældende. Det vil fx sige, at den ansatte kan vælge at afslå tilbuddet om ansættelse på ændrede vilkår og i stedet at betragte sig som opsagt.

Den væsentlige stillingsændring skal gennemføres som følge af kommunalreformen. Løngarantien omfatter væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i aftaleperioden 1. april 2005 – 31. marts 2008. Løngarantien kan således være relevant i situationer, der ligger både forud for 1. januar 2007 og efter 1. januar 2007. Det vil bero på en konkret vurdering, om en væsentlig stillingsændring er en følge af kommunalreformen.

Uanset ikrafttrædelsestidspunktet for den væsentlige stillingsændring kan forholdsmæssig aftrapning af lønnen over 3 år tidligst ske fra 1. april 2008.

Eksempel: En ansat varsles en væsentlig stillingsændring til ikrafttræden 1. februar 2007, hvorefter den pågældende fra at være betjentformand er ansat i en stilling som betjent. Nettolønnen i oprindelig stilling er 300.000 kr. Nettoløn i den nye stilling er 246.000 kr. Da den ansatte er garanteret nettolønnen i oprindelig stilling på 300.000 i perioden 1. februar 2007 - 31. marts 2008, ydes et personligt udligningstillæg på 54.000 kr.

Herefter kan der ske forholdsmæssig aftrapning af det personlige udligningstillæg over 3 år. Aftrapning af det personlige udligningstillæg kan tidligst påbegyndes 1. april 2008. Aftrapningsperioden skal minimum være på 3 år. Det vil sige, at der i eksemplet maksimalt kan aftrappes med 18.000 kr. pr. år således:

Pr. 1. april 2008 kan det personlige tillæg aftrappes fra 54.000 til 36.000.

Pr. 1. april 2009 kan det personlige tillæg aftrappes fra 36.000 til 18.000 og

Pr. 1. april 2010 kan det personlige tillæg bortfalde.

Det understreges, at der lokalt kan aftales bedre vilkår, herunder forlængelse af aftrapningsperioden, fx at aftrapning sker over 5 år med 6000 kr. pr. år eller, at hidtidigt lønniveau fastfryses.

Ad 3 Fastfrysning af løn efter overenskomstperioden for ansatte, der fortsætter i samme stilling

Følgende betingelser skal være opfyldt:

- Den ansatte fortsætter i samme stilling ved overenskomstperiodens udløb
- Den ansatte oppebærer ved overenskomstperiodens udløb pr. 31. marts 2008 højere løn end lønnen for den pågældende stilling
- Kommunen/regionen ønsker tilpasning til lønniveau i pågældende stilling

Bestemmelsen er fx relevant i de situationer, hvor den ansatte ved overenskomstperiodens udløb overføres til en ny overenskomst hos den nye arbejdsgiver.

Eksempel: En amtslig ansat vejformand overflyttes i forbindelse med kommunalreformen til en kommune. I den amtslige overenskomst udgør grundløn løntrin 27. I den kommunale overenskomst udgør grundløn løntrin 25. Løngarantien betyder, at kommunen med gældende varsel kan fastfryse lønnen indtil den tidligere amtskommunale løn svarer til lønniveauet i den kommunale overenskomst. Det er nettolønnen, der fastfryses. Eksemplet illustrerer således fastfrysningen for en person, der alene er aflønnet på grundløn.

Løngarantien er ikke til hinder for, at der lokalt aftales bedre betingelser. Arbejdsgiveren er ikke forpligtet til at ændre lønnen efter overenskomstperiodens udløb. Arbejdsgiveren har således mulighed for at fastholde lønnen som en personlig ordning for den ansatte.

Undtagelser

Der er tre undtagelser til løngarantien. Løngarantien omfatter ikke situationer hvor

- En ansat varsles ned i tid. Her sker der forholdsmæssig ændring af lønnen.
- Skift til nyt arbejdssted er ensbetydende med lavere områdetillæg, hvis det nye arbejdssted er placeret i en lavere områdetillægsgruppe..

- Der sker nedgang i udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg

I disse situationer kan arbejdsgiveren således med gældende varsel ændre lønnen for den ansatte.

4.3. Fælleserklæring

Parterne er enige om en anbefaling om, at såfremt situationen for kommuner/amter/regioner nødvendiggør personaletilpasninger, indgår naturlig afgang i videst muligt omfang i løsningen af disse.

Naturlig afgang betyder, at der ved stillingsledighed ikke nødvendigvis sker genbesættelse af stillinger.

Tal fra personaleomsætningsstatistikken 2002-2003 viser, at ca. 20 % af de (amts)kommunalt ansatte forlod deres stilling. Det vil sige, at for i gennemsnit hver femte stilling opstår situationen "naturlig afgang". En del af personaleomsætningen skyldes ansatte, der forlader arbejdsmarkedet. I den forbindelse kan det oplyses, at ca. 19 % af de (amts)kommunalt ansatte pr. november 2004 var 56 år eller ældre.