

## Protokollat i faglig voldgift

HK/Kommunal  
for  
A  
(advokat Ulla Jacobsen)  
mod  
KL  
for  
Jammerbugt Kommune  
(advokat Elsebeth Aaes-Jørgensen)  
(spørgsmål om forlænget opsigelsesvarsel)

Den 5. oktober 2011 afholdtes mundtlig forhandling i ovennævnte sag med forhandlingskonsulent Pia Lund Jeppesen, HK Kommunal, teamleder Peter Thrige, HK Kommunal, kontorchef Karsten Thystrup, KL og chefkonsulent Niels Nørby Pedersen, KL som partsudpegede voldgiftsmedlemmer og undertegnede næstformand i Arbejdsretten Niels Waage som formand og opmand.

Forhandlingen foregik i KL's lokaler, Weidekampsgade 10, 2300 København S.

Klager nedlagde følgende påstand:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at klager/A i forbindelse med Jammerbugt Kommunes opsigelse af ham den 26. marts 2009 er berettiget til 12 måneders opsigelsesvarsel.

Indklagede nedlagde påstand om frifindelse.

A, forvaltningsdirektør Jane Hvas, sekretariatschef i LC og KC Mariann Skovgaard og afdelingschef Lene Møller, KL afgav forklaringer.

Sagen procederedes.

Efter de partsudpegede voldgiftsmedlemmers votering **tilkendegav opmanden**, at en opmandskendelse ville gå ud på **frifindelse** af indklagede.

### **Opmanden gav følgende begrundelse for dette resultat:**

”Sagen drejer sig om, hvorvidt A, der i marts 2008 blev opsagt af Jammerbugt Kommune fra sin stilling som sundhedschef i kommunen til fratreden 31. august 2009 (dvs. med 5 måneders opsigelsesvarsel) rettelig havde krav på et 12 måneders opsigelsesvarsel.

As ansættelsesforhold var reguleret af en aftale om aflønning af chefer mellem bl. a. HK/Kommunal og KL.

Aftalens § 18 med bemærkninger er fremlagt under sagen og er sålydende:

”§ 18. *Opsigelse af overenskomstansatte chefer*

*Stk. 1. For chefer, som ansættes på overenskomstvilkår pr. 1. januar 2006 eller senere kan ansættelsesforholdet kun bringes til ophør med forudgående varsel efter nedenstående bestemmelser:*

*1. 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 12 måneder af ansættelsen. Opsigelse skal ske så betids, at fratræden kan ske inden udløbet af de første 12 måneder.*

*Bemærkning:*

*Hvis medarbejderne var ansat i kommunen inden ansættelsen i chefstillingen, bevarer den pågældende sit opsigelsesvarsel i det omfang, det er længere end efter stk. 1.*

*2. 12 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 12 måneders ansættelse. Hvis fratræden sker efter 5 års ansættelse, indbetales der til pensionsordningen for den pågældende medarbejder et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 3 måneders løn.*

*Stk. 2. For chefer ansat på overenskomstvilkår før 1. januar 2006 gælder, at opsigelsesvarslet øges til 12 måneder fra arbejdsgiverside på det tidspunkt, hvor der er optjent 6 måneders opsigelsesvarsel i henhold til Funktionærlovens § 2, stk. 3. Samtidig opnås ved fratræden ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 3 måneders løn.*

*Stk.3. Opsigelse fra medarbejderen skal ske med de varsler, der følger af Funktionærlovens § 2.”*

Sagens problem er, om A, der var overenskomstansat, må betragtes som ansat i Jammerbugt Kommune pr. 1. januar 2006 eller senere, hvilket vil indebære, at han i medfør af aftalens § 18, stk. 1, 2. led har krav på 12 måneders opsigelse, eller om han må betragtes som ansat i kommunen før 1. januar 2006, hvilket vil indebære, at han ikke har krav på det forlængede opsigelsesvarsel, idet det er ubestridt, at han ikke ved opsigelsen havde optjent 6 måneders opsigelsesvarsel, jf. aftalens § 18, stk. 2.

Klager blev ansat den 1. juni 2002 som socialchef i Pandrup Kommune på en femårig åremålskontrakt som ikke-tjenestemand. Åremålsaftalen var uden tilbagegangsret til kommunen

Åremålsansættelsen af A skete i henhold til en rammeaftale om åremålsansættelse mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte. Rammeaftalens § 3, stk. 4, der stod i kapitel 1 om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår, var sålydende:

*”Efter åremålsperiodens udløb kan kommunalbestyrelsen uden stillingsopslag overføre den åremålsansatte til varig ansættelse i samme stilling”.*

Som følge af kommunalreformen overgik As ansættelsesforhold pr. 1. januar 2007 til Jammerbugt Kommune. Da stillingen som socialdirektør tilgik en af de hidtidige kommunaldirektører, fik A stillingen som sundhedschef med reference til socialdirektøren.

Kommunens brev til A herom af 13. juli 2007 er sålydende:

***”Ansættelse i Jammerbugt Kommune***

*Vi vil gerne hermed byde dig velkommen som medarbejder i Jammerbugt Kommune fra den 1. januar 2007.*

*Jammerbugt Kommune blev - som et led i udmøntningen af kommunalreformen - etableret den 1. januar 2007 ved sammenlægning af Aabybro, Brovst, Fjerritslev og Pandrup Kommuner.*

*Efter inddelingsloven er bestemmelserne i Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse gældende for overenskomstansatte medarbejdere.*

*Ligeledes ifølge Inddelingsloven overgår tjenestemandsansatte medarbejdere til den nye kommune på "vilkår", der i øvrigt svarer til de hidtidige.*

*Det indebærer at Jammerbugt Kommune indtræder i de rettigheder og forpligtelser, din hidtidige arbejdsgiver havde overfor dig den 31. december 2006.*

*Med virkning fra den 1. januar 2007 er du tilbudt ansættelse som Sundhedschef med tjeneste indtil videre ved Social-, Sundheds- og Beskæftigelsesforvaltningen, Borgervænget 12, Brovst*

*Efter forhandling med HK Kommunal indplaceres du med virkning fra den 1. januar 2007 på grundlønstrin 51 + et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 10.000 (...), jf. aftale om aflønninger af chefer, indgået mellem KL og bl. a. HK Kommunal. Her ud over ydes du et årligt pensionsgivende kvalifikationstillæg på kr. 30.200 (...) for erfaring.*

*Den samlede løn svarer pt til kr. 44.943,05 pr. måned.*

*Dine øvrige løn- og ansættelsesvilkår vil indtil videre være uændrede.*

*Det er vores vurdering, at overgangen til Jammerbugt Kommune - jf. ovenstående - ikke kan betragtes som en væsentlig vilkårsændring. Hvis du ikke er enig i denne betragtning, bedes dette meddelt til undertegnede inden 8 dage fra dato.*

*Vi håber du er tilfreds med indholdet i dette brev og glæder os til samarbejdet.*

*Som din accept af, at du tiltræder stillingen på ovennævnte vilkår, bedes du venligst underskrive og returnere vedlagte kopi af dette brev til undertegnede snarest muligt..."*

Kommunen sendte den 14. august 2007 sålydende brev til A:

***"Ansættelse i Jammerbugt Kommune***

*Der henvises til ansættelsesbrev af 13. juli 2007*

*Som nævnt i ansættelsesbrevet er overdragelse fra Pandrup Kommune til Jammerbugt Kommune, jf. bestemmelser i Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, sket med virkning fra den 1. januar 2007.*

*Det fremgår ligeledes af ansættelsesbrevet, at du med virkning fra den 1. januar 2007 er tilbudt ansættelse som Sundhedschef i Jammerbugt kommune. Ansættelsen sker uændret på overenskomstmæssige vilkår, men uden tidsbegrænsning.*

*Din aflønning i stillingen som Sundhedschef er forhandlet med HK Kommunal med virkning fra den 1. januar 2007. I forbindelse med overgangen har Jammerbugt Kommune, som det fremgår af ansættelsesbrevet, overtaget rettigheder og forpligtelser i forhold til dine hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, herunder vilkårene i forbindelse med din åremålsansættelse, som udløb den 31. maj 2007. Ud over den forhandlede løn, har du i overensstemmelse med kontrakten fået udbetalt åremålstillæg til og med den 31. maj 2007.*

*Som din accept af ovennævnte, bedes du venligst underskrive og returnere vedlagte kopi af ligelydende sammen med genparten af ansættelsesbrevet af 13. juli 2007.”*

Det lægges til grund, at A underskrev kopierne af de to breve og returnerede dem til kommunen uden bemærkninger.

Afdelingschef Lene Møller har forklaret bl. a., at baggrunden for det forlængede opsigelsesvarsel i cheflønsaftalens § 18 var et ønske fra KL's side om i videre udstrækning end tidligere at kunne ansætte chefer på overenskomstvilkår i stedet for på tjenstemandsvilkår uden accept fra HK Kommunal. I forbindelse med forhandlingerne herom gik KL med til, at chefer, der blev ansat på overenskomstvilkår efter denne reforms gennemførelse (pr. 1. januar 2006), til gengæld for, at de ikke blev ansat på tjenstemandsvilkår skulle have et opsigelsesvarsel på 12 måneder efter 1 års ansættelse. Lønmodtagersiden ønskede, at det forlængede opsigelsesvarsel også skulle gælde for chefer, der var overenskomstansat før 1. januar 2006, hvilket KL som udgangspunkt ikke fandt begrundet, idet det forlængede opsigelsesvarsel netop skulle være en slags kompensation for den *fremtidige* udvidelse af adgangen til at ansætte chefer på overenskomstvilkår. KL havde dog forståelse for lønmodtagersidens ønske, og forhandlingerne endte med det kompromis, der fremgår af aftalens § 18, stk. 2.

Efter de således foreliggende oplysninger lægger opmanden til grund, at kommunen og A var enige om, at overgangen til Jammerbugt Kommune pr. 1. januar 2007, der skete under henvisning til virksomhedsoverdragelsesloven, ikke indebar nogen væsentlig vilkårsændring i As ansættelsesforhold. Den omstændighed, at A fra 1. januar 2007 var ansat i Jammerbugt Kommune i stedet for i Pandrup Kommune, kan derfor ikke betragtes som en nyansættelse. As åremålsansættelse udløb pr. 31. maj 2007, men kommunalbestyrelsen overførte ham herefter uden videre og uden at gennemføre en ny ansættelsesprocedure til varig ansættelse i samme stilling, således at han bevarede alle sine hidtidige løn- og ansættelsesvilkår fuldt ud, bortset fra det åremålstillæg, der bortfaldt som en konsekvens af, at han ikke længere var på åremål. En sådan overførsel fra en stilling på åremål til en tilsvarende stilling uden tidsbegrænsning var der i den fra 1. april 2002 gældende rammeaftale om åremålsansættelse udtrykkelig hjemmel til at gennemføre for så vidt angår tjenstemandsansatte chefer, men det må antages, at kommunen har haft en tilsvarende adgang med hensyn til overenskomstansatte chefer, i hvert fald, hvis den pågældende chef var indforstået hermed, hvilket der efter opmandens opfattelse var tilfældet i den foreliggende sag i og med, at A accepterede indholdet af kommunens breve af 13. juli og 14. august 2007.

Under disse omstændigheder finder opmanden ikke, at A kan betragtes som nyansat ved udløbet af åremålsordningen den 31. maj 2007, hvorfor As anciennitet må regnes fra 1. juni 2002, hvor han

blev ansat i Pandrup Kommune. Dette må gælde i alle sammenhænge, både i de tilfælde, hvor det kommer ham til gode, og et tilfælde som det foreliggende, hvor anciennitetsberegningen kommer ham til skade.

Dette resultat stemmer med, at det efter afdelingschef Lene Møllers kan forklaring lægges til grund, at den særegne regel i cheflønsaftalens § 18 skyldes, at HK Kommunal og de øvrige lønmodtagerorganisationer, der var parter i cheflønsaftalen, skulle kompenseres for det forhold, at der *i fremtiden* blev adgang til en udvidet adgang til overenskomstansættelse uden lønmodtagerorganisationens accept. Det 12 måneders opsigelsesvarsel var derfor ikke i første række tiltænkt de chefer, der allerede var overenskomstansatte på tidspunktet for indførelsen af reglen i § 18, til hvilken gruppe A hørte.

Det lykkedes ganske vist lønmodtagerorganisationerne at få gennemført en ordning, hvorefter også allerede overenskomstansatte chefer i et vist omfang fik et 12 måneders opsigelsesvarsel (cheflønsaftalens § 18, stk. 2), men det er ubestridt, at A ikke opfyldte betingelserne for at opnå det forlængede opsigelsesvarsel i medfør af denne bestemmelse”.

De partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten afsluttede herefter sagen forligsmæssigt i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse og aftalte, at denne i skriftlig form parterne imellem skal tillægges virkning som en kendelse, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 28, stk. 4.

Roskilde, den 13. oktober 2011

Niels Waage