

KOMMUNERNES LØNNINGSNÆVN

BROLÆGGERSTRÆDE 14, ST.

1211 KØBENHAVN K

TELEFON 3388 8050

E-MAIL: kln@lnaevn.dk

KL

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

DATE : 26. oktober 2007

CLN.NR. : 80604 - KLN139/2a

AD J.NR. : 08.00.00 P27 - 000184365

Kommunernes Lønningsnævn har den 26. oktober 2007 vedtaget følgende bemyndigelse, retningslinjer og rammer for kommunerne og KL vedrørende adgang til fratrædelsesordninger i vanskelige afskedigelsessager:

For kommunerne gælder følgende:

Kommunerne kan for såvel tjenestemandsansatte som for andre medarbejdere uden særskilt forelæggelse for Kommunernes Lønningsnævn indgå individuelle fratrædelsesaftaler.

En fratrædelsesaftale kan indebære enten

1. en forlængelse af opsigelsesvarslet på maksimalt 12 måneder, heri inkluderet det opsigelsesvarsel, som medarbejderen har krav på efter tjenstemandsregulativ/tjenestemandsvedtægt eller efter overenskomst (funktionærloven) eller
2. ydelse af kontant, økonomisk godtgørelse, der maksimalt kan andrage et beløb, der svarer til 12 måneders løn (heri inkluderet løn i opsigelsesperioden) eller
3. indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag eller tillægelse af ekstraordinær pensionsalder (maksimalt op til 37 års pensionsalder) inden for en økonomisk ramme, der maksimalt svarer til 12 måneders løn (heri inkluderet løn i opsigelsesperioden) eller
4. en kombination af forlænget opsigelsesvarsel, ydelse af en kontant godtgørelse og pensionsindbetaling/-tillægelse inden for en økonomisk ramme, der maksimalt svarer til 12 måneders løn (heri inkluderet løn i opsigelsesperioden).

Med medarbejderens accept kan et forkortet opsigelsesvarsel være et element i fratrædelsesaftalen.

I det omfang, det er muligt efter den kommunale ferieaftale, pålægges det medarbejderen at afvikle optjent ferie i opsigelsesperioden.

Kommunen kan meddele medarbejderen tjenestefrihed i opsigelsesperioden. I så fald kan medarbejderen påtage sig andet arbejde i tjenestefrihedsperioden.

Indgåelse af en fratrædelsesaftale efter disse retningslinier indebærer ikke i sig selv nogen begrænsning i medarbejderens eventuelle ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a. I det omfang en § 2a-godtgørelse indgår i en fratrædelsesaftale, anføres dette i aftalen.

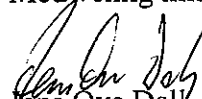
En fratrædelsesaftale efter disse retningslinier kan ikke kombineres med en aftale efter rammeaftalen om seniorpolitik, rammeaftalen om åremålsansættelse eller rammeaftalen om kontraktansættelse.

For KL gælder følgende:

1. En kommune kan for såvel tjenstemandsansatte som for andre medarbejdere – med godkendelse fra KL – i særlige tilfælde indgå individuelle fratrædelsesaftaler som anført ovenfor, men med den fravigelse, at den maksimale grænse forhøjes fra 12 måneder til 24 måneders opsigelsesvarsel, henholdsvis maksimalt to års løn.

Individuelle fratrædelsesaftaler, der ikke opfylder ovennævnte betingelser, kan kun indgås med godkendelse fra Lønningsnævnet i det enkelte tilfælde.

Med venlig hilsen


Jens Ove Dal