

Notat



Dato 23.11.2010
Niels Jørgen Andersen
Tel. +45 8728 5498
@stab.rm.dk

Modregningsklausuler, lønforhold m.v. – bl.a. i forbindelse med omplacering af medarbejdere som følge af besparelser, omstruktureringer m.v.

Side 1

Det sker, at en medarbejder af forskellige årsager som en personlig ordning indplaceres med en løn, der er højere end den løn, der hører til vedkommendes stilling.

Det forekommer især i de situationer, hvor en medarbejder ufrivilligt bliver overflyttet til en lavere klassificeret stilling, f.eks. fordi vedkommendes stilling nedlægges i forbindelse med omstruktureringer eller besparelser, eller fordi der af driftsmæssige hensyn kan være behov for at besætte stillingen med en ansøger med andre kvalifikationer. Også i rekrutteringssituationer kan der i helt særlige tilfælde opstå behov for her og nu at aflønne en ansøger på et højere niveau end stillingen er klassificeret til.

Når en medarbejder indplaceres med en for høj løn i forhold til stillingens klassificering, bør der samtidig tages stilling til,

1. om medarbejderen skal beholde den højere løn uden tidsbegrænsning,
2. om lønnen også skal reguleres fremover og i givet fald hvordan,
3. om lønnen skal nedtrappes med fremtidige lønstigninger eller
4. om lønnen over en kortere periode, f.eks. 2 – 3 år, skal nedtrappes til det lønniveau, der hører til stillingen.

Det er vigtigt, at der samtidig med at lønnen forhandles på plads for den nye stilling, forholdes til, hvordan den personlige aflønning skal håndteres fremover, således at problemstilling indgår i forhandlings-

grundlaget med den faglige organisation. Derved undgås fremtidige tvister.

Problemstillingen har ikke som så meget med den lokale løndannelse at gøre, og derfor heller ikke med de overordnede retningslinjer, som direktionen har godkendt i tilknytning dertil.

RMU har konkret forholdt sig til problemstillingen i forbindelse med omplaceringer som følge af besparelser og har godkendt følgende overordnede retningslinjer:

"I forbindelse med en omplacering vil den enkelte medarbejder som udgangspunkt ikke gå ned i løn. En eventuel løndifference mellem den løn medarbejderen har i den tidligere stilling og den løn den nye arbejdsplads havde forventet at skulle give, vil blive ændret til et personligt tillæg. Der kan eventuelt senere ske en modregning i dette tillæg. I forbindelse med alle omplaceringer skal der være en forhandling om medarbejderens kommende lønindplacering"

Disse retningslinjer fastslår

- at medarbejderen som udgangspunkt ikke går ned i løn, hvilket betyder at det er lønnen på omplaceringstidspunktet, der bevares i nutidskroner – og uden fremtidig regulering.
- at den fremtidige aflønning – og overenskomst-mæssig indplacering - sker i forhold til den nye stilling, som medarbejderen omplaceres til.
- at hvis lønnen er lavere i den nye stilling, ydes et personligt tillæg til udligning af lønledgangen.
- at der *eventuelt* senere kan ske modregning i det personlige tillæg
- at en ny lønindplacering altid skal forhandles konkret.

Med disse formuleringer er der lagt op til, at spørgsmålet om, hvordan et eventuelt personligt tillæg skal håndteres, afgøres og forhandles ud fra et konkret skøn. I et sådant skøn kan indgå en række faktorer som f.eks.:

- medarbejderens alder (er der f.eks. kort tid til, at vedkommende forlader arbejdsmarkedet).
- medarbejderens tilknytning til tjenestestedet (kort ansættelsestid / mangeårig ansættelse).
- omstændighederne omkring omplaceringen:
 - Er overgangen til den lavere lønnet stilling det eneste alternativ til en afskedigelse?
 - Er overgangen til den lavere lønnet stilling et tilvalg som et alternativ til at skulle køre længere på arbejde, få mere ubekvemme arbejdstider, få mindre attraktive arbejdsopgaver o.s.v.?
- Er den tidligere aflønning i forvejen en personlig ordning?
- Hvor længe har pågældende været ansat i hidtidig stilling med den højere aflønning?
- Tjenstlige og personlige forhold i øvrigt.

Ud fra det konkrete skøn, kan man vælge flere forskellige modeller for modregning i det personlige tillæg, f.eks.

1. Den højere løn i den hidtidige stilling bevares i kroner og ører.

Klausul:

"Det personlige tillæg til udligning af lønnedgangen reduceres med alle fremtidige lønstigninger.

Det gælder såvel generelle lønstigninger, der hidrører fra reguleringsordningen, som lønstigninger der følger af centralt aftalte grundlønsændringer og ændringer i centralt aftalte tillæg, samt herudover stigninger i lønde, der er aftales i forbindelse med den lokale løndannelse".

2. Den højere løn i den hidtidige stilling bevares og reguleres med generelle lønstigninger

Klausul:

"Det personlige tillæg til udligning af lønnedgangen reduceres med alle fremtidige lønstigninger, bortset fra generelle lønstigninger, der hidrører fra reguleringsordningen.

Der sker således reduktion af det personlige tillæg med lønstigninger der følger af centralt aftalte grundlønsændringer og ændringer i centralt aftalte kronetillæg, samt herudover stigninger i lønde, der er aftales i forbindelse med den lokale løndannelse".

3. Den højere løn i den hidtidige stilling bevares

Hvis der ikke indsættes en modregningsklausul, betyder det, at alle fremtidige lønstigninger – såvel generelle som konkrete, centralt aftalte lønde, samt lokale lønaf-taler - får fuldt gennemslag, medmindre der i den centrale overenskomst eller lokale løn aftale er indføjjet en adgang til lokal modregning.

4. Andre modregningsmodeller

Ud over disse eksempler kan der tænkes andre modeller, der f.eks. kombinerer ovennævnte 3 modeller Det kunne f.eks. være, at

- a. eventuelle grundlønsforbedringer får gennemslag, mens alle øvrige lønforhøjelser modregnes o.s.v.
- b. modregningen først sker fra næste overenskomstperiodes begyndelse o.s.v.

5. Den højere løn i den hidtidige stilling bevares, men aftrappes over en periode

En aftrappingsordning kan kombineres med modellerne 1-3.

Eksempel kombineret med model 3:

Klausul:

"Det personlige tillæg nedtrappes over en 3 årig periode, første gang den 1.4.2011, hvor det nuværende tillæg reduceres med 1/3. Det resterende tillæg reduceres med 1/2-delen den 1.4.2012, hvorefter det personlige tillæg helt bortfalder pr. 31.3. 2013"

6. Modregningsmodeller kombineret med fratrædelsesaftaler

Modellerne kan evt. også tænkes sammen med fratrædelsesaftaler, således at f.eks. en aftale om anvendelse af model 3 er knyttet til an aftale om, at medarbejderen fra-træder sin stilling en bestemt dato i en ikke fjern fremtid.

Klausul:

"Nuværende aflønning bevares som en personlig ordning for den pågældende, idet det samtidig er aftalt, at pågældende ved aftalens indgåelse opsiges og fratræder sin stilling med udgangen af februar måned 2012 for at overgå til pension"

Særligt for tjenestemænd

For så vidt angår tjenestemænd gælder særlige bestemmelser, som er fastsat i Tjenestemandregulativets § 37. For tjenestemænd skal man i øvrigt særligt være opmærksom på pensionsaspektet, herunder sikre, at der ikke forekommer dobbelt pensionsdækning ved, at der ydes både tjenestemandspension og supplerende pension af de samme lønde.

Ved indgåelse af aftaler for tjenestemænd skal der altid tages kontakt til Koncern HR, inden endelig aftale indgås.

Niels Jørgen Andersen