

Vejledning, fælleskommunale chefer, april 2025

Dato: 14. april 2025

Vejledning om ansættelse, aflønning og forhold ved afskedigelse af direktører og andre chefer for fælleskommunale §60-selskaber

For at sikre korrekte ansættelsesvilkår og korrekt aflønning af direktører og øvrige chefer i fælleskommunale §60-selskaber udsender KL denne opdaterede vejledning.

Vejledningen er opdelt i 5 afsnit:

- 1) Aflønning af direktører
- 2) Lønvilkår for øvrige chefstillinger
- 3) Øvrige ansættelsesvilkår
- 4) Forhold ved afskedigelse
- 5) Bilordning.

1) Aflønning af direktører

Direktører i fælleskommunale §60-selskaber er omfattet af ”Aftale om aflønning af chefer”, der er indgået mellem KL og følgende organisationer:

- Djøf - Danmarks Jurist- og Økonomforbund
- Forbundet Arkitekter og Designere
- HK/Kommunal
- Ingeniørforeningen, IDA og
- Lærernes Centralorganisation

Det betyder, at vilkårene for direktører i fælleskommunale §60-selskaber er fastsat i denne aftale. Der kan ikke aftales vilkår, der ikke har hjemmel i denne aftale.

- ./. For en række selskaber er lønnen for den øverste administrative chef (benævnt administrerende direktør, driftschef e.l.) allerede fastlagt ved aftale mellem KL og de forhandlingsberettigede organisationer, jf. vedlagte liste. Af listen fremgår lønstigninger, som træder i kraft 1. april 2025.

Der kan her ikke gives anden løn end den, der fremgår af oversigten. Hvis lønnen ønskes ændret, skal dette forelægges for KL. Der kan heller ikke udbetales resultatlø, godtgørelse for merarbejde el.lign.

Hvis der ikke er fastlagt nogen løn for stillingen, gælder følgende principper:

1. Lønnen skal altid forelægges for KL, hvis direktøren:
 - a) ønskes aflønnet efter løntrin 53 eller højere, *eller*
 - b) ønskes aflønnet på et højere niveau end lønnen for kommunaldirektører i kommuner med under 10.000 indbyggere.
Dette svarer pr. 1. april 2025 til løntrin 52 + 84.200 kr. + 68.000 kr. (31/3 2000-niveau) = 1.015.221 kr.
2. Lønnen kan fastlægges ved aftale mellem bestyrelsen og den relevante organisation, hvis den ligger under lønniveauet for kommunaldirektører i kommuner med under 10.000 indbyggere.

I begge tilfælde er den fastsatte løn den samlede løn for stillingen. Der kan således ikke lokalt indgås aftale om funktions- og kvalifikationslø, ligesom der kan ikke udbetales resultatlø, godtgørelse for merarbejde el.lign.

Bestyrelsen for selskabet er ansvarlig for, at direktørens løn er godkendt og korrekt.

2) Lønvilkår for øvrige chefstillinger

Øvrige chefstillinger (under direktøren) kan omfattes af cheftalen, men der er ikke noget krav herom. Indplacering kan efter selskabets beslutning således også ske fx efter Overenskomst for administration og IT mv. eller Overenskomst for akademikere ansat i kommuner, afhængig af den enkelte stilling og personen i stillingen.

Lønnen for disse stillinger må ikke være højere end lønnen for direktøren i selskabet og må ikke overstige lønnen for kommunaldirektører i kommuner med under 10.000 indbyggere, jf. ovenfor pkt. 2.

3) Øvrige ansættelsesvilkår fælles for begge stillingskategorier

Kontraktansættelse



Der er mulighed for at anvende kontraktansættelse som beskrevet i Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer for tidsubegrænsede kontrakter. Dette kan ske uden forelæggelse for KL.

Ved anvendelse af kontraktansættelse gælder vilkårene, som er nævnt i rammeaftalen. Dette betyder bl.a. mulighed for særlige opsigelsesbestemmelser og et tillæg til lønnen på 20% for direktøren og 15% for øvrige chefer.

Åremålsansættelse

Endvidere kan der indgås aftale om åremål. Der kan ske ansættelse på åremål, hvis dette er fremgået af stillingsopslaget. Åremålsansættelse sker for mindst 3 år og højst 6 år. Men perioden kan forlænges, således at den maksimale periode er 9 år. Dette kan ske uden forelæggelse for KL.

Ved aftale om åremål uden tilbagegangstilling, kan der aftales et tillæg på op til 30% af lønnen. Hvis der er tilbagegangsstilling, kan der aftales tillæg op til 20% af lønnen.

4) Forhold ved afskedigelse

Reglerne for uansøgt afskedigelse af kontraktansatte direktører og chefer er følgende:

- Den ansatte kan afskediges med funktionærlovens varsel eller det varsel, som måtte være aftalt af længere varighed i det enkelte kontraktforhold. Opsigelsesvarslet kan højst være 6 måneder.
- Ud over opsigelsesvarslet har den kontraktansatte krav på en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 1 års løn ved uansøgt afsked, som ikke skyldes væsentlig misligholdelse.
- Hvis den kontraktansatte groft/væsentligt har misligholdt sit ansættelsesforhold, kan opsigelse ske uden varsel.

For åremålsansatte direktører og chefer gælder følgende:

- Inden for det første år kan afskedigelse ske med en måneds varsel, hvis afskedigelsen er begrundet i en egnethedsvurdering.

- Efter udløbet af det første ansættelsesår skal vilkårene for en afskedigelse begrundet i uegnethed aftales med den aftaleberettigede personaleorganisation inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsperiodens længde, dog højst 3 års løn, medmindre det ved ansættelsesforholdets etablering er aftalt, hvordan den åremålsansatte er stillet ved eventuel afskedigelse.
- Hvis afskedigelsen er helbredsmæssigt begrundet, eller hvis den åremålsansatte som følge af strafbart forhold eller anden grov misligholdelse af ansættelsesforholdet er uegnet til at forblive i stillingen, kan opsigelse ske med funktionærlovens varsel, eventuelt uden varsel.

Der kan ikke aftales fratrædelsesgodtgørelse ud over, hvad der allerede er aftalt i de centrale aftaler.

Forvaltningslovens regler om partshøring forud for uansøgt afskedigelse gælder også for § 60-selskaber.

5) Særligt om bilordninger

Det fælleskommunale selskab kan inden for sit driftsmæssige råderum træffe beslutning om at stille bilordninger¹ til rådighed for sine ansatte, når følgende betingelser er opfyldt:

- Beslutningen træffes af hensyn til driften af det fælleskommunale selskab.
- Ordningen er ikke udformet som en del af vedkommende ansattes løn- og ansættelsesvilkår.
- Det fælleskommunale selskab kan til enhver tid ensidigt tilbagekalde ordningen, fx hvis de oprindelige driftsmæssige hensyn ændrer sig.
- Vilkårene for den pågældende tjenstlige ordning fastsættes i øvrigt af det fælleskommunale selskab i dettes egenskab af arbejdsgiver ud fra hensynet til en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af selskabets drift.

¹ Fælleskommunale selskaber er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns retningslinjer fra 2009 om bilordninger eller anden tjenstlig ordning.



Dato: 14. april 2025

Som eksempler på driftsmæssige begrundelser for en bilordning kan nævnes, at der kan etableres bilordning for ansatte med tilsynsopgaver, og for ansatte, der udfører hjemmebesøg hos borgere, eller som deltager i vagtordninger. I sådanne tilfælde vil der kunne opnås en mere rationel og hensigtsmæssig drift, hvis medarbejderen tjenstligt kan disponere over bilen med udgangspunkt fra bopælen. Der er således tale om en meget begrænset personkreds, hvor det vil være relevant ud fra driftsmæssige hensyn at etablere en bilordning. For administrative medarbejdere, herunder chefer og direktører, vil der næppe kunne påvises sådanne driftshensyn.

En bilordning, som har et sagligt driftsmæssigt formål, men som ikke har en begrænsning i forhold til at bruge bilen privat ("fri bil"), bliver et skattepligtigt gode for medarbejderen. En sådan bilordning kan ikke etableres.

Det vil sige, at i kommuner og i fælleskommunale selskaber kan der ikke etableres en bilordning, som medfører skattepligt for medarbejderen.

Yderligere information

Eventuelle spørgsmål vedrørende lønvilkår kan rettes til Arbejdsgiverpolitisk Center, souschef Gitte Lyngskjold, tlf. 33 70 34 24, e-mail gly@kl.dk. Forhold vedrørende afskedigelse og bilordning kan rettes til souschef Christel Andersen, tlf. 33 70 32 12, e-mail CHAN@kl.dk.

Med venlig hilsen

Gitte Lyngskjold

Bilag

Dato: 14. april 2025

Løn til direktører i fælleskommunale selskaber

Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes lønnen til direktører i fælleskommunale selskaber, omfattet af cheftalens § 9, stk. 1:

Selskab Trin / årlige tillæg	Løn- trin	Særligt tillæg i kr. (31/3 00-niveau) D. 1. april 2024 – 31. marts 2025	[OK24] Særligt tillæg i kr. (31/3 00-niveau) D. 1. april 2025	Topcheftillæg i kr. (31/3 2000-niveau) D. 1. april 2024
ARC – I/S Amager Ressour- cecenter	53	103.000	120.500	82.200
Nordværk I/S	53	140.000	157.500	
I/S Vestforbrænding	53	151.000	168.500	82.200
I/S Norfors	53	80.200	97.700	
Energnist I/S - AFLD I/S	53	113.600	131.100	
I/S Renosyd	53	69.900	87.400	
I/S AffaldPlus	53	138.700	156.200	
ARGO I/S	53	121.800	139.300	
I/S REFA	53	121.000	138.500	
FynBus	53	156.500	174.000	82.200
Midttrafik	54	153.800	171.300	82.200
Nordjyllands Trafikselskab	53	173.000	190.500	82.200
Sydtrafik	53	156.500	174.000	82.200
Trafikselskabet Movia	54	281.200	298.700	130.300
VEKS, Vestegnens Kraftvar- meselskab I/S	53	130.600	148.100	54.800
Hovedstadens Beredskab I/S	54	165.395	182.895	
Nordjyllands Beredskab I/S	54	90.000	107.500 [OK24]	