



Folketingets Kulturudvalg
Christiansborg
1240 København K

Kulturministeren

Kulturministeriet
Nybrogade 2
1203 København K

Tlf : 33 92 33 70
Fax : 33 91 33 88
E-mail : kum@kum.dk
Web : www.kum.dk

8. september 2017

Folketingets Kulturudvalg har den 17. august 2017, efter ønske fra Mogens Jensen (S), stillet mig følgende spørgsmål, nr. 213 (Alm. del), som jeg hermed skal besvare.

Spørgsmål:

Ministeren bedes indhente en redegørelse fra Danmarks Radio (DR) om den fratrædelsesordning, der blev lavet for ministeren, da hun efter eget ønske fratrådte stillingen som programchef i DR, herunder bedes der redegjort for, hvilke retningslinjer der er vedtaget for ansættelser og fratrædelser i DR, og om disse er i overensstemmelse med god forvaltningsskik.

Svar:

Kulturministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet indhentet bidrag fra DR, der oplyser følgende:

DR indgik i 2009 en fratrædelsesaftale med daværende programproduktionsdirektør Mette Bock, hvorefter Mette Bock blev fritstillet i 12 måneder og oppebar sædvanligt vederlag i perioden, samlet kr. 2.016.699,96, inkl. pension. Mette Bock modtog ikke fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med sin fratræden i DR.

DR har indgået overenskomster med de faglige organisationer, disse overenskomster er offentligt tilgængelige på DRs hjemmeside: <http://www.dr.dk/om-dr/job/overenskomster-og-aftaler>

Ved ansættelse i DR fastsættes løn og vilkår, herunder vilkår ved fratrædelse, derfor med udgangspunkt i disse overenskomster.

Løn og ansættelsesvilkår for chefer, herunder vilkår ved fratrædelse, er fastsat i overenskomsterne indgået med enten CDR (Chefforeningen i DR) eller AC. Overenskomsterne henviser til, at de nærmere vilkår fremgår af den standardkontrakt, der er forhandlet med organisationerne og som anvendes til chefaftaler, jf. § 7 i CDR overenskomsten og § 1, stk. 3 i overenskomst for AC for akademikere ansat i DR i administrative og tekniske funktioner.

Opsigelsesvarslet for chefer i DR er i henhold til standardkontrakterne følgende:

”Opsigelsesvarslet er de første 12 måneder efter ansættelsen: 3 måneder fra DRs side og 1 måned fra din side. Indtil udløbet af 5 års ansættelse er opsigelsesvarslet 9 måneder fra DRs side og 2 måneder fra din side. Herefter er opsigelsesvarslet 12 måneder fra DRs side og 3 måneder fra din side.”

Det bemærkes, at opsigelsesvarslerne ligger tæt op af, opsigelsesvarsler for offentligt overenskomstansatte chefer, fx på det kommunale område, jf. Cheftalen indgået mellem KL og DJØF, HK, IDA, AAR og LC.

Ansættelsesvilkårene for øvrige chefer, herunder direktører og underdirektører, er fastsat i særkontrakter, der er forhandlet individuelt.

Fratrædelsesaftaler indgås i forbindelse med fx omorganiseringer. Fratrædelsesaftaler anvendes som alternativ til en opsigelse. Fratrædelsesaftaler indgås dels af hensyn til, at parterne kan skilles på en mindelig måde, og for at undgå retssager om usaglige opsigelser.

Udgangspunktet er derfor, at vilkårene i en fratrædelsesaftale tager udgangspunkt i medarbejderens ansættelsesaftale, uanset om der er tale om en chef eller en medarbejder. Den konkrete fratrædelsesaftale afspejler, dels hvad DR er forpligtet til i forhold til den pågældendes kontrakt og dels de konkrete omstændigheder i forbindelse med fratrædelsen. Udgangspunktet er, at den pågældende skal arbejde i fratrædelsesperioden, men det beror på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, hvorfor DR af hensyn til den daglige drift kan vælge at fritstille medarbejderen. Særligt i forhold til chefer vejer hensynet til at skulle drive virksomheden videre i en opsigelsesperiode tungt.

Denne praksis er helt almindelig både i offentlige og private virksomheder.

Det kan oplyses, at DR ikke anvender ansættelse på åremål.”

Jeg kan henholde mig til det af DR oplyste.

Mette Bock