



Lønforhandling i forbindelse med nyansættelse

Sidste år blev CS opmærksom på, at der var forskellig praksis for forhandling af løn i forbindelse med nyansættelser i Forsvaret. Vi så eksempler på, at man ved flere myndigheder forhandlede løn direkte med den enkelte ansøger i forbindelse med ansættelsessamtalen, og at cheferne derefter opfattede det som en formssag, at aftalen blev underskrevet af tillidsrepræsentanten. ([se evt. CS INFO 13 – 2023, hvor dette er beskrevet](#))

Ifølge organisationsaftalen er der ikke hjemmel til at forhandle direkte mellem ledelse og medarbejder. Det er muligt for arbejdsgiver at spørge ind til en lønforventning i forbindelse med ansættelsessamtalen, men en egentlig lønforhandling må ikke finde sted. Den sker efterfølgende mellem den respektive leder og den lokale tillidsrepræsentant.

CS' formand henvendte sig derfor til FPS, og bad dem om at indskærpe dette overfor myndighederne. FPS har i deres seneste nyhedsbrev præciseret reglerne for lønforhandling i forbindelse med nyansættelse.

De skriver følgende:

"Ved nyansættelse eller et ansøgt stillingskifte skal der altid være en lønforhandling mellem lederen og tillidsrepræsentanten.

Hvis der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, skal forhandlingen i stedet foregå med lokalafdelingen af den forhandlingsberettigede organisation.

Har medarbejderen individuel forhandlingsret, sker lønforhandlingen direkte med lederen.

Spørgsmål til forventning til løn

Det er naturligt ved en ansættelsessamtale, at den rekrutterende leder spørger til kandidatens lønforventninger. Men selve lønforhandlingen skal efterfølgende foregå som skitseret ovenfor.

Ved uansøgt stillingskifte eller beordring aftjenestemand i anden stilling er der ikke krav om en lønforhandling.

Du skal kontakte din lokale HR-partner, hvis du har spørgsmål til, om en kommende medarbejder har mulighed for at forhandle selv".