

Tid Den 4. februar 2005
Sted KL
Emne **Delforlig om samarbejds- og tillidsrepræsentantbestemmelser i TR/SU- og MED-rammeaftalen**
Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for KL, Amtsrådsforeningen (ARF), Københavns Kommune (KBH) og Frederiksberg Kommune (FRB).

PROTOKOLLAT

Under forbehold for at der indgås et samlet forlig mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2005 er parterne enige om følgende:

1. Bestemmelser i SU-/MED-systemet

- a) Præcisering af forskellen mellem regler og retningslinier

Til præcisering af forskellen mellem regler og retningslinier indføjes der i MED-rammeaftalens § 8 samt i TR/SU-aftalens § 17 vedlagte bestemmelse med tilhørende vejlednings/bemærkningstekst (bilag 1).

- b) Afgrænsning/præcisering af forhandlingskompetencen i SU-/MED-systemet.

MED-rammeaftalens § 9, stk. 1 med tilhørende vejledningstekst ændres i overensstemmelse med vedlagte bestemmelse med tilhørende vejlednings/bemærkningstekst (bilag 2). TR/SU- aftalernes § 15 redigeres i overensstemmelse hermed

2. Tillidsrepræsentantregler

- a) Bilag 2 til Aftalen om ny løndannelse vedr. "Aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til ny løndannelse" med den eksisterende ordlyd overflyttes til at være bilag til hhv. MED-rammeaftalen og TR-SU-aftalen. Samtidig ændres overskriften til "Aflønning af tillidsrepræsentanter". Der tilføjes desuden følgende bemærkning: "Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret."
- b) Præcisering af den gældende forhandlingsret for organisationerne til at forhandle TR-vilkår.

I protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidssanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse affattes pkt 2, 2.

afsnit som følger:

”Disse principper skal danne grundlag for en forhandling med (lo-kale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(x). Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne. Det skal gennem forhandlingen sikres:”

Desuden tilføjes efter bomberne i pkt. 2:

”Hvis én af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.”

c) Til bemærkningen til TR/SU-aftalens § 2, stk. 4 hhv. bemærkningen til MED-rammeaftalens § 11, stk. 4 tilføjes følgende:

”Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.”

d) Der er enighed om vedlagte protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen (bilag 3).

e) I TR/SU-aftalens § 12, stk. 6 samt MED-rammeaftalens § 18, stk. 6 tilføjes følgende bestemmelse:

”For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe”.

Desuden anføres, at der for grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige kommunale afskedigelsesnævnsbestemmelser.

3. AKUT-bidrag og tilsvarende bidrag i Københavns og Frederiksberg kommuner

a) Der er enighed om en omlægning af AKUT-beregningerne til et system, hvorefter der beregnes AKUT og (UHT) ved optælling af ATP-pligtige timer i overensstemmelse med vedlagte notat (bilag 4). Det er forudsat, at omlægningen er omkostningsneutral.

I de gældende vedtægter for AKUT-fonden af 10. december 1998 ændres § 2, stk. 2, 2. afsnit i overensstemmelse hermed.

b) Der er enighed om, at AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

Samtidig ajourføres og indgås protokollater om UTK- og UTF-

midler mv. i Københavns og Frederiksberg kommuner i overensstemmelse hermed.

4. **Implementering af EU-direktiv om Information og Høring**


Parterne er enige om, at EU-direktiv 2002/ 14/ EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab implementeres i overensstemmelse med vedlagte protokollat (bilag 5). Bestemmelserne heri har virkning fra den 23. marts 2005.

Vejledningsteksten under MED-rammeaftalens § 7, stk. 4 om ekstern information tilføjes følgende: "Det påhviler MED-udvalget at drage omsorg for at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgets arbejde"

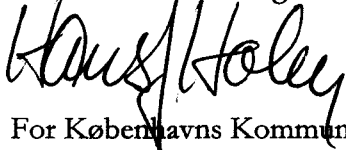
5. Herefter er samtlige krav under pkt. 5 (SU/MED bestemmelser) samt pkt. 6 (TR-bestemmelser) i parternes fælles kravliste afhandlet. Dog henstår KTO's krav 5.1.4. om, at SU/MED-udvalgene gennemfører en gang årligt en stressmåling på arbejdspladsen samt arbejdsgiversidens krav om implementering af den europæiske stress-aftale.

København, den 4. februar 2005

For KL



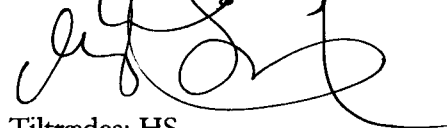
For Amtsrådsforeningen



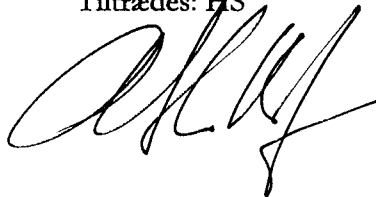
For Københavns Kommune


For Frederiksberg Kommune

For Frederiksberg Kommune



Tiltrædes: HS



For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte



FHS



Præcisering af forskellen mellem regler og retningslinier

Til præcisering af forskellen mellem regler og retningslinier indføres nedenstående i MED-rammeaftalens § 8 med tilhørende vejlednings/bemærkningstekst (nuværende stk. 2. – 6 ændres til stk. 2 – 7.)

§ 8

Nyt stk. 2.

”Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen/amtsrådet, er ikke at betragte som retningslinier, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

Bemærkning/vejledning:

Hvis der derimod er fastlagt retningslinier i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinier i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinier. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har „godkendt“ retningslinierne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinierne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinier.

Til præcisering af forskellen mellem regler og retningslinier indføres nedenstående i TR-SU-aftalens § 17 med tilhørende vejlednings/bemærkningstekst (nuværende stk. 2 – 4a ændres til stk. 2 – 5a):

§ 17

Nyt stk. 2.

”Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen/amtsrådet, er ikke at betragte som retningslinier, og er derfor ikke omfattet af denne aftale, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 5.

Bemærkning/vejledning:

Hvis der derimod er fastlagt retningslinier i et samarbejdsudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinier i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinier. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har „godkendt“ retningslinierne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinierne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinier.

Tilsvarende indføres i § 17 i Københavns Kommunes TR/SU-aftale.

Afgrænsning af forhandlingskompetencen i SU-/MED-systemet

MED-rammeaftalens § 9, stk. 1. med fælles vejledningstekst ændres til følgende:

§ 9. Hovedudvalget

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Stk. 1.

Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Det er muligt at forhandle og indgå aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i hovedudvalget, altså i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet i (amts)kommunen.

Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå udfyldende aftaler tilpasset de lokale forhold.

Hovedudvalget skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Socialt kapitel
- Kompetenceudvikling.

Hovedudvalget kan endvidere i drøftelsen inddrage andre emner, f.eks. :

- kommunens overordnede lønpolitik, herunder resultatløn
- seniorpolitik
- tele- og hjemmearbejde

Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

Der henvises desuden til vedlagte oversigt over opgaver for hovedudvalget i relation til generelle (ramme)aftaler mv.

I hovedudvalget kan der forhandles og indgås aftaler om emner, hvor det af den enkelte (ramme)aftale fremgår, at medarbejdersiden forhandler i fællesskab i samarbejdssystemet .

Aftalespørgsmål, som er et anliggende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og (amts)kommunen kan ikke forhandles i hovedudvalget.

Parterne i hovedudvalget bør sammen og hver for sig sikre, at (amts)kommunens øvrige organisation inddrages i de drøftelser, der foregår i hovedudvalget. Inddragelsen kan dels ske ved, at der i hovedudvalget fastlægges procedurer herfor, dels ved at hver part (ledelsen og medarbejderrepræsentanterne) holder en tæt kontakt til sit eget „bagland“.

Bemærkningen til § 15, stk. 1 i TR/SU-aftalen redigeres tilsvarende.

Oversigt over opgaver for hovedudvalget i relation til generelle (ramme)aftaler mv.

Aftale	Tværgående drøftelse/forhandling i hovedudvalget for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår
Aftale om resultatløn	Kan indgå i den årlige drøftelse om (amts)kommunens lønpolitik. Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner.	Aftale indgås mellem (amts)-kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationen/ en flerhed af organisationer.
Rammeaftale om seniorpolitik	Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner.	Aftale indgås mellem (amts)-kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).
Rammeaftale om socialt kapital	Årlig drøftelse i hovedudvalget med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår, fastlæggelse af retningslinjerne for beskæftigelse af personer med nedsat erhvervsevne og ledige og drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for øvrige ansatte.	Aftale om konkrete ansættelser i flexjob, skånejob og aftalebase-rede job på særlige vilkår indgås mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationen. Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af jobtræningsordninger.
Aftale om kompetenceudvikling	Årlig drøftelse i hovedudvalget om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet.	På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.
Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde	Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner.	Lokal aftale mellem (amts)-kommunen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem (amts)-kommunen og de enkelte ansatte.
Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne	Hovedudvalget fastlægger, hvorledes rammeaftalen udmøntes, godkender i enighed personalepolitiske samarbejdsprojekter, og fungerer i øvrigt som overordnet styregruppe for projekterne.	Ingen.
TR-vilkårsprotokollet	Hovedudvalget skal indgå aftale om principper for TR's vilkår.	Principperne skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomst-gruppe(r).

KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen

1. TR-beskyttelse ved hvervets ophør

Tillidsrepræsentanter, der ufrivilligt ophører med hvervet, som følge af strukturreformen, bibeholder deres TR-beskyttelse, jf. TR/SU-aftalens § 12 og MED-aftalens § 18, i et år efter fratrædelse som tillidsrepræsentant.

2. Målgruppe

Dette protokollat gælder for overenskomstansatte og tjenestemandansatte tillidsrepræsentanter, der bliver særligt berørt af strukturreformen. Det vil sige tillidsrepræsentanter, der som følge af arbejdsplads- og institutionssammenlægninger pr. 1. januar 2007 – og som følge af at antallet af TR reduceres - ikke genvælges som tillidsrepræsentant.

Det skal endvidere præciseres, at protokollatet ikke omfatter tillidsrepræsentanter, der alene overgår til en ny arbejdsgiver, selv vælger at stoppe som tillidsrepræsentant eller vælger at skifte arbejdsplads.

3. Ikrafttræden og ophør

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2007. Aftalen ophører den 31. december 2007

København, den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Tiltrædes: H:S

FHS

BILAG 4

Optælling af timer til beregning af AKUT-bidrag.

Den 1. februar 2005

Den nuværende måde at administrere opgørelsen og beregningen af AKUT-bidraget virker omstændelig og er i mange henseender lønteknisk uoverskuelig. Der er enighed om, at få ændret den hidtidige ordning og administration til en ny og mere enkel ordning, som er lettere at administrere. Den foreslåede ændring er en ren lønteknisk ændring.

Den nye AKUT-model vil være som følger:

Optælling af timer til beregning af AKUT foretages løbende i de forskellige lønsystemer på grundlag af de ATP-pligtige timer i perioden.

Indbetaling til AKUT-fonden skal foretages som i den nuværende ordning pr. halve år, dvs. pr. den 1. januar og 1. juli. Optællingsperioden er de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet dvs. 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

Ordningen indføres med virkning fra indbetalingen pr. 1. juli 2005. Optællingsperioden til beregningen vil være 1. januar 2005 – 30. juni 2005.

Optællingen af timer til beregning af bidrag til Udviklingsfonden for Håndværkere og Teknikere (UHT) følger optællingen for AKUT og vil dermed også blive opgjort på løbende.

Protokollat om implementering af direktiv om information og høring.

Bilag 5

31. januar 2005/ rev

1. Indledning.

Med virkning fra den 23. marts 2005 er parterne enige om at implementere EU-direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab i henholdsvis den sammenskrævede aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (herefter benævnt TR/SU-aftalen) og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (herefter MED-rammeaftalen).

Direktivet vedhæftes som bilag.

EU har med vedtagelsen af dette direktiv ønsket at fremme dialogen på arbejdsmarkedet og øge den gensidige tillid på den enkelte arbejdsplads både til gavn for medarbejderne og for virksomheden. Direktivet har fokus på at sikre medarbejderinddragelse i relation til beskæftigelsessituationen i virksomheden, herunder navnlig de tilfælde, hvor alvorlige beslutninger med konsekvenser for beskæftigelsen skal træffes.

På det (amts)kommunale område har der i mange år været tradition for at inddrage medarbejdere. I aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse er der fastsat rammer og regler for, hvordan medarbejdere og deres repræsentanter inddrages i virksomhedens drift og de beslutninger, der vedrører dem.

Med direktivet præciseres en række af disse regler. Direktivet indeholder samtidig en række bestemmelser, som afviger fra reglerne, hvorfor der med dette protokollat indføres følgende ændringer

- En procedure, der skal sikre en effektiv håndhævelse af forpligtelsen til information og drøftelse i særlige situationer, herunder mulighed for at idømme en godtgørelse.
- Pligt til at forhandle betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene inden kommunalbestyrelsen træffer beslutning.
- Udvidet beskyttelse af medarbejderrepræsentanter i Københavns Kommune.

De kommunale arbejdsgiverparter og KTO er enige om, at TR/SU-aftalerne og MED-rammeaftalen med følgende præciseringer og ændringer opfylder direktivets bestemmelser:

2. Anvendelsesområde

Implementering af direktivet om information og høring følger det eksisterende regelsæts anvendelsesområde, dvs. de i protokollatet nævnte præciseringer eller ændringer følger anvendelsesområdet iht. MED rammeaftalens §1 og TR/SU-aftalernes §13.

Parterne er i den forbindelse enige om, at indsætte følgende bemærkning til MED rammeaftalens §1 og TR/SU-aftalernes §13:

”Parterne skal henlede opmærksomheden på, at lov.....gælder såfremt andre selvejende institutioner end de der direkte er omfattet af TR- og samarbejdsreglerne ikke via aftale er omfattet af disse”.

Tærskelværdi

De i nærværende protokollat nævnte præciseringer/ændringer gælder virksomheder, der beskæftiger et antal medarbejdere svarende til mindst 25 fuldtidsbeskæftigede. Det skal i den forbindelse bemærkes, at en virksomhed i denne forbindelse skal forstås som en kommune eller for så vidt angår Københavns Kommune en forvaltning. Det vil sige, at denne tærskelværdi alene får betydning i forhold til naturgasselskaber og andre fælles-(amts)kommunale virksomheder. Parterne er på den baggrund enige om at indsætte følgende bemærkning til MED rammeaftalens §1 og TR/SU-aftalens §13:

”Med hensyn til naturgasselskaber og andre fælles(amts)kommunale virksomheder gælder paragrafferne (opremsning af ændringsbestemmelser, dog ikke nye præciserende bemærkninger) alene virksomheder, der beskæftiger et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere”.

3. Information og drøftelse

I forlængelse af TR/SU-aftalernes § 17 og i MED-rammeaftalens §8 indsættes en ny bestemmelse om, at:

”stk. 1. I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at

- a. *informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation*
- b. *informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet.*
- c. *informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse*

stk. 2. Beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen/ amtsrådet efter en forudgående forhandling med medarbejderernes repræsentanter i samarbejdsudvalget.

Stk. 3. For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 2, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Bemærkning:

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i samarbejdsudvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 2.

4. Bemærkning til "passende".

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. pkt. 3 stk. 2.

5. Præcisering af relevant ledelsesniveau i SU-aftalens §14,stk. 1.

Følgende præciserende bemærkning skal føjes til TR/SU-aftalens §14, stk. 1:

”Bestemmelsen indebærer, at oprettelse af samarbejdsudvalg følger ledelseskompetencen, dvs. at hvor der er en ledelseskompetence med hensyn til arbejds- og personaleforhold og 25 heltidsbeskæftigede skal der oprettes et samarbejdsudvalg.

I TR/SU-aftalen i Københavns Kommune indsættes tilsvarende følgende bemærkning til §14, stk. 1:

”Bestemmelsen indebærer, at oprettelse af samarbejdsudvalg følger ledelseskompetencen, dvs. at hvor der er en ledelseskompetence med hensyn til arbejds- og personaleforhold og der er beskæftiget 25 medarbejdere, skal der oprettes et samarbejdsudvalg. Jf. desuden stk.4, hvorefter der i institutioner, hvor der beskæftiges mindre end 25 medarbejdere, oprettes der samarbejdsudvalg såfremt ledelsen eller personaleorganisationerne stiller forslag herom.”

6. Beskyttelse af medarbejderrepræsentanter i Københavns Kommune.

I Københavns Kommunes samarbejdsaftale indsættes følgende bestemmelse som § 20 stk. 8:

”Samarbejdsudvalgsmedlemmer, der ikke er tillidsrepræsentanter, er beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter”.

7. Håndhævelse af direktivets forpligtelser.

Parterne er enige om, at de (amts)kommunale samarbejdsregler sikrer, at der kan træffes passende foranstaltninger, hvis beskyttelsen af arbejdstagerrepræsentanter ikke efterkommes.

Med henblik på at sikre en tilsvarende effektiv håndhævelse af forpligtelsen til at informere og drøfte de ovennævnte pkt. 3 a,b, og c-situationer samt den nævnte forhandlingspligt er parterne enige om følgende bestemmelse :

”stk. 1. Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til (pkt. 3) kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

Stk. 2. Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

Bemærkning:

I tilfælde af, at der allerede er truffet beslutning, herunder politisk beslutning, om forhold, hvor den manglende information og høring kunne have haft betydning, kan ledelsen inden for fristen på 1 måned vælge at annullere beslutningen eller at gennemføre beslutningen desuagtet. Vælger ledelsen at gennemføre beslutningen desuagtet finder stk. 3 anvendelse.

Stk. 3. Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

Bemærkning:

De centrale parter bistand kan f.eks. være at oplyse parterne om deres forpligtelser i henhold til denne aftale. Sagen kan på dette stadium løses ved, at begge parter i umiddelbar forlængelse af de centrale parter bistand opfylder deres forpligtelser.

De centrale parter bistand skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.

Stk. 4. I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til (pkt. 3) ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til (pkt. 3) ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 – 9.

Bemærkning: Hvis sagen skal løses lokalt efter denne bestemmelses første led, forudsætter det, at parterne også er enige om, at anvende en eventuel godtgørelse til et nærmere angivet samarbejdsfremmende foranstaltning.

Stk. 5. Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til KL/ Amdsrådsforeningen/ Københavns Kommune/ Frederiksberg Kommune og KTO. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begøring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

Bemærkning: Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til (pkt. 3 og 4) ikke er overholdt, jf. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift

Stk. 6. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL/ Amdsrådsforeningen/ Københavns Kommune/ Frederiksberg Kommune og 2 af KTO. De centrale parter vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 7. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 8. Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 9. Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuelt godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

Bemærkning: Eksempler på samarbejdsfremmende formål kan være gennemførelse af fælles seminarer el. lign. om samarbejdsrelaterede emner, eksterne konsulenter til løsning af eventuelle samarbejdsvanskeligheder, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag etc.

Bemærkning til paragraffen i sin helhed:

Bestemmelsen finder anvendelse på sager, hvor parterne fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til punkt 3.”

København, den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Tiltrædes: HS

FHS