

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

KL

Forhandlingsfællesskabet

Indholdsfortegnelse	Side
Bilagsoversigt	3
Forord	4
Kapitel 1. Rammeaftalens område, formål m.v.....	5
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen	6
§ 2. Formål	6
§ 3. Lokale aftalemuligheder	6
§ 4. Form og struktur	7
§ 5. Kompetence	8
Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse	8
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse	8
§ 7. Information og drøftelse	9
§ 8. Retningslinjer.....	10
§ 9. Hovedudvalget.....	11
Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter	13
§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter	13
§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed.....	15
§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter	16
§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder)	17
§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår	17
§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. (gælder ikke i Københavns og Frederiksberg kommuner)	18
§ 16. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i Københavns og Frederiksberg kommuner.....	19
§ 17. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale ..	19
§ 18. Afskedigelse.....	20
§ 19. Voldgift vedrørende §§ 10-18.....	22
§ 20. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 17	22
§ 21. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 – 6	23
Kapitel 4. De centrale parter.....	25
§ 22. De centrale parters opgaver og kompetence	25
§ 23. Voldgift vedrørende § 22, stk. 2	26
Kapitel 5. Ikrafttræden	27
§ 24. Ikrafttræden.....	27

Bilagsoversigt

- Bilag 1: Tjekliste for lokale forhandlinger
- Bilag 2: Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v.
- Bilag 3: Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandlinger/aftaler om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler m.v.
- Bilag 4: Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering
- Bilag 5: Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse
- Bilag 6: De centrale parter fælles vejledning om indgåelse af lokale TR-aftaler
- Bilag 7: Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter
- Bilag 8: Protokollat om forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter
- Bilag 9: Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer
- Bilag 10: Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse
- Bilag 11: Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med
- Bilag 12: Tjekliste til bilag 10 og 11
- Bilag 13: Protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet
- Bilag 14: Vedtægter for AKUT-fonden
- Bilag 15: Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål
- Bilag 15a: Vejledning vedrørende forståelsen af den lokalt AKUT-pulje
- Bilag 16: Protokollat for Københavns Kommune om tjenestefrihed til TR-uddannelse, bidrag til organisationernes omkostninger og til lokale formål
- Bilag 17: Protokollat for Frederiksberg Kommune om tjenestefrihed til TR-uddannelse, bidrag til organisationernes omkostninger og til lokale formål
- Bilag 18: Anmeldelse af tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune
- Bilag 19: Protokollat om oprettelse af centralt samarbejdsorgan i Københavns Kommune

Forord

Som følge af overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2015 foreligger hermed en ny rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. I aftalen er indarbejdet følgende ændringer:

1. Der er sket en justering af forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence (rammeaftalens § 9, stk. 2).
2. Den tidligere praksis vedr. parternes håndhævelse af arbejdsmiljøarbejdets organisering ophører. Dette ændrer ikke på, at de lokale MED-aftaler fortsat skal følge MED-rammeaftalens indhold, for så vidt angår organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om i stedet at påse MED-aftalerne på konkret foranledning med grundlag i § 22 (bemærkning til § 22).
3. Regulering af AKUT-bidragene (såvel centralt som lokalt, bilag 15) Tilsvarende ændringer vedr. Københavns og Frederiksberg Kommuner (bilag 16 og 17).
4. Der er indgået et nyt protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer (bilag 9).
5. Der er oprettet et nyt bilag 12, der er en tjekliste til bilag 10 Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse og bilag 11 Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med.
6. Der er indsat ny vejledningstekst vedr. selvejende institutioner i bilag 11.

Denne aftale erstatter de tidligere rammeaftaler indgået mellem KL og hhv. KTO og Sundhedskartellet. I forbindelse med sammenskrivningen af disse to rammeaftaler er bemærkningen vedr. organisationernes muligheder for at finansiere arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i kurser med AKUT-midler fra aftalen mellem KL og Sundhedskartellet videreført som en fælles bemærkning (§ 15, stk.3).

Specielt vedr. den i 2005 foretagne implementering af EU-direktiv om Information og Høring
Med virkning fra den 23. marts 2005 blev 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 denne aftale.

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 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 i aftalen er indført 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.

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at aftalen med de tilføjede præciseringer og ændringer opfylder direktivets bestemmelser. Parterne skal samtidig henlede opmærksomheden på, at lov L17/2005 gælder såfremt andre selvejende institutioner end de der direkte er omfattet af TR- og samarbejdsreglerne i denne aftale eller af TR/SU-aftalen ikke via aftale er omfattet af reglerne heri.

Kapitel 1. Rammeaftalens område, formål m.v.

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner m.v., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikkselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

§ 2. Formål

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1

Denne rammeaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunerne.

Stk. 2

Den lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.

§ 3. Lokale aftalemuligheder

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1

Aftalen er udformet som en rammeaftale, der skal udfyldes ved, at der i den enkelte kommune indgås lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Den lokale aftale herom skal være i overensstemmelse med de krav med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens og rammeaftalens bestemmelser.

Stk. 2

En lokal aftale skal omfatte hele kommunen.

For Københavns Kommunes vedkommende skal en lokal aftale omfatte hele en forvaltnings område.

Stk. 3

Indebærer en lokal aftale en ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, skal den som minimum:

1. Sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen,
2. beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede,
3. beskrive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden.

Stk. 4

Den lokale aftale kan opsiges skriftligt til bortfald med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Stk. 5

Det skal fremgå af den lokale aftale, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 6

Bestemmelserne i §§ 4 og 6-9 er minimumsbestemmelser og kan ikke fraviges i indskrænkende retning. Bestemmelserne i §§ 10-15 kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i § 17. Bestemmelserne i §§ 2-3, 5, og 16-21 kan ikke fraviges.

§ 4. Form og struktur

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Stk. 1

Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

Stk. 2

Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i kommunen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.

Stk. 3

Strukturen skal udformes med hensyntagen til kommunens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

Stk. 4

I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelelsesudvalg, personalemøder m.v.

Stk. 5

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på

hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Bemærkning:

Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i MED-udvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i MED-udvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget.

Stk. 6

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Stk. 7

I alle kommuner skal der etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter.

I Københavns Kommune etableres hovedudvalg i samme omfang, som der indgås lokale aftaler.

I Frederiksberg Kommune sammensættes hovedudvalget af repræsentanter for de lokale forhandlingsberettigede organisationer og direktionen samt personalechefen.

Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.

Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele kommunen, medmindre andet aftales.

§ 5. Kompetence

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
2. medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde, og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

§ 7. Information og drøftelse

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Stk. 1

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.

Stk. 2

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejder-nes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.

Stk. 3

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i kommunalbestyrelsen.

Stk. 4

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.

Bemærkning:

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, ud-

bud mv. indebærer, jf. stk. 5. Der henvises desuden til Protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 4.

Specielt vedrørende naturgasselskaber og andre fælleskommunale virksomheder gælder bestemmelserne i stk. 4 – 6 alene virksomheder, der beskæftiger et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere.

Stk. 5

Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

Stk. 6

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, 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 MED-udvalget 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. 5.

Stk. 7

Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

§ 8. Retningslinjer

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Stk. 1

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Stk. 2

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 6.

Bemærkning:

Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økono-

miudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har „godkendt“ retningslinjerne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsige de aftalte retningslinjer.

Stk. 3

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter og
3. kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

Stk. 4

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Stk. 5

Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

Stk. 6

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

Stk. 7

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 8, stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 2, punkt A, C, D, E, G og I gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

§ 9. Hovedudvalget

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser. Der kan dog ske fravigelse af punkter som beskrevet i bemærkning til stk. 3.

Stk. 1

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

Stk. 2

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

1. Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom,

5. at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, jf. vejledningsteksten til § 9, stk. 2 i MED-håndbogen og
6. at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22.

Bemærkning:

Hovedudvalget kan ændre den lokale MED-aftales ordlyd som følge af tilpasninger i hht. § 9, stk. 2, pkt. 5.

Stk. 3

Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 2.

Bemærkning:

Hovedudvalget kan aftale at fravige pkt. A, H og I i bilag 2, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i Hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.

Stk. 4

Hovedudvalget mødes – normalt en gang om året – med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Stk. 5

Hovedudvalget skal hvert andet år (med mindre der lokalt er enighed om en anden periode) som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

Bemærkning:

Inspiration til indsatsområder og opgaver kan bl.a. hentes i de generelle (ramme)aftaler.

Stk. 6

Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i hht. stk. 5 en strategiplan.

Bemærkning:

Formålet med en periodevis fastlæggelse af strategiplan er, at dagsordenen i hovedudvalget til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentlige i kommunen.

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan er et supplement til hovedudvalgets opgaver, jf. stk. 1-4.

Hovedudvalget kan vælge at lade én eller flere af de opgaver, som følger af stk. 1-4 indgå i strategiplanen. Hovedudvalget kan i øvrigt hente inspiration i de generelle (ramme)aftaler.

Der kan endvidere være andre opgaver aftalt i den lokale MED-aftale, som det

kan være relevant at indtænke i strategiplanen, eksempelvis den strategiske arbejdsmiljødrøftelse.

Som en del af strategiplanen kan hovedudvalget f.eks. fastlægge en tidsplan for arbejdet med indsatsområderne og opgaverne, nedsætte arbejdsgrupper og/eller beskrive den videre kommunikation i forhold til MED-udvalgene.

Stk. 7

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.

Bemærkning:

Det vil således i uændret omfang være muligt løbende at få emner på hovedudvalgets dagsorden, selvom disse ikke måtte være fastlagt i strategiplanen.

Stk. 8

Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og Forhandlingsfællesskabet om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.

Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter

Bemærkning:

Når der i det følgende kapitel står, at udveksling af dokumenter skal ske digitalt med tillidsrepræsentanten, forudsætter det tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen, eks. IT-udstyr og internetopkobling. Der henvises til Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 7, jf. § 17.

Stk. 1

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe (i Københavns og Frederiksberg kommuner pr. medarbejdergruppe ved en institution, eller del af institutionen), hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2

Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Bemærkning:

Der er særlig grund til, at medarbejdere og ledelse overvejer denne mulighed eller genovervejer tillidsrepræsentantens vilkår i situationer, hvor institutioner lægges sammen, men hvor institutionen fortsat er placeret på forskellige geografiske lokaliteter.

Hvor der aftales flere tillidsrepræsentanter pr. institution, kan disse samtidig beslutte, hvordan spørgsmål, der er fælles for hele institutionen, varetages.

Stk. 3

Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i kommunen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

Stk. 4

To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til kommunen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

Bemærkning:

Anmeldelse af valg samt indsigelse mod valg skal ske digitalt, fx pr. mail.

Anmeldelse af tillidsrepræsentanter ansat i Københavns Kommune sker i overensstemmelse med bilag 18.

Stk. 6

Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Stk. 7

Bestemmelserne i stk. 1 - 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 5, 2.- 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

Ved begrebet 'fravige' forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.

Fravigelsesmulighederne i stk. 1 – 4 indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om ny tillidsrepræsentantstruktur, herunder om der skal være flere eller færre end 5 i en overenskomstgruppe til at vælge en tillidsrepræsentant, samt til at ændre i adgangen til at kunne vælge tillidsrepræsentant på tværs af grupper indenfor institutionen.

Fravigelsesmuligheden i stk. 5, 1. punktum indebærer, at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en anden anciennitetstærskel i forhold til valgbarhed, samt at f.eks. ledere og ansatte med ledelsesfunktioner ikke er valgbare. Stk. 5, 2.-4. punktum kan ikke fraviges, hvilket indebærer, at det fastholdes, at EUD-elever ikke er valgbare, samt at bestemmelserne om anmeldelse af valg og indsigelse mod valg ikke kan fraviges.

Muligheden for at fravige formuleringen i stk. 6 indebærer, at der frit kan aftales en længde af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden, samt muligheden for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, opretholdes i hidtidigt omfang.

§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 17.

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for kommunen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler kommunens ledelse og dennes repræsentanter.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

Bemærkning:

Dokumenter vedr. forestående ansættelser skal udveksles digitalt, fx pr. mail.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Bemærkning:

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

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.

Oplysninger om alle relevante løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder liste over de ansatte skal udveksles digitalt, fx pr. mail.

Stk. 5

Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.

Stk. 6

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

De grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter kan ikke fraviges i en lokal aftale, men der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad. Desuden er der mulighed for at udfylde bestemmelserne om tillidsrepræsentantens virksomhed med opgavebeskrivelser og -fordelinger, f.eks. i forbindelse med drøftelser om gensidige forventninger til opgaver, indsats,

kvalifikationer samt aftale- og forhandlingskompetence.

§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR- aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 17.

Stk. 1

Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Bemærkning:

Anmeldelse af valg skal ske digitalt, fx pr. mail.

Stk. 2

Den enkelte personaleorganisationens lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper, der hører til overenskomster med samme lønmodtagerpart. Det skal samtidig besluttes, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten – og således ikke af de enkelte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for kommunen.

Bemærkning:

Anmeldelse af valg skal ske digitalt, fx pr. mail.

Stk. 3

Anmeldelsen efter stk. 1 og stk. 2 skal ledsages af en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem fællestillidsrepræsentanten og de enkelte tillidsrepræsentanter. Det skal af beskrivelsen klart fremgå hvilke opgaver, der varetages af fællestillidsrepræsentanten, og hvilke opgaver der henhører under de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner.

Hvis kommunen ikke synes, at arbejdsdelingen er klar nok, skal den inden 3 uger fra modtagelsen af anmeldelsen meddele dette til personaleorganisationen. Kommunen og personaleorganisationen indgår herefter forhandlinger med henblik på at afklare opgavefordelingen.

Bemærkning:

Det skal gennem anmeldelsen sikres, at fællestillidsrepræsentanten ikke varetager samme opgaver, som de enkelte tillidsrepræsentanter skal varetage inden for deres respektive område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter indgår aftale om noget andet.

Beskrivelse af arbejdsdeling samt meddelelse om at beskrivelse af arbejdsdeling ikke er klar nok skal ske digitalt, fx pr. mail.

Stk. 4

Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.

Stk. 5

For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

Bemærkning:

Tilkendegivelse af ønske om at gøre brug af ret til valg i hht. stk. 5 samt anmeldelse af valg skal ske digitalt, fx pr. mail.

Stk. 6

Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. - 3. punktum, stk. 3, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 2, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

De nævnte fravigelsesmuligheder indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for fællestillidsrepræsentanter.

§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder)

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 17.

Stk. 1

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 10, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 18. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

Bemærkning:

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for suppleanter.

§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 17.

Stk. 1

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Stk. 2

Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

Bemærkning:

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om løn- og tidsvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet. Dog skal der fortsat opretholdes mulighed for at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv i akut opståede situationer.

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter henvises til bilag 7.

For så vidt angår arbejdsmiljørepræsentanter henvises til bilag 8.

§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. (gælder ikke i Københavns og Frederiksberg kommuner)

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 4, jf. § 17.

Stk. 1

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne.

Stk. 2

Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.

Bemærkning:

Forudsat at medarbejderrepræsentanten har indleveret dokumentation for afholdelse af tjenestefri med løn skal kommunen fremsende refusionsopgørelse hurtigst muligt og senest 1. april det efterfølgende år.

Stk. 3

Der udredes af kommunen et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelse af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

Bemærkning:

Denne bestemmelse giver organisationerne en mulighed for, men ikke en pligt til, at finansiere arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i sådanne kurser med AKUT-midler.

Stk. 4

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår for og omfang af tillidsrepræsentantkurser, hverv og møder. AKUT-systemet kan ikke fraviges.

§ 16. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i Københavns og Frederiksberg kommuner

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1

Der ydes tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten

1. ved deltagelse i personaleorganisationernes faglige møder, f.eks. bestyrelsesmøder, hovedbestyrelsesmøder, forretningsudvalgsmøder m.v.,
2. ved deltagelse i tillidsrepræsentantmøder, som personaleorganisationerne - med institutionsledelsens tilslutning - finder det hensigtsmæssigt at afholde,
3. til faglig uddannelse etableret af Københavns Kommune eller dennes institutioner,
4. ved deltagelse i virksomhedskonferencer o.lign. samt
5. i forbindelse med faglig eller social orientering af den gruppe, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Stk. 2

Derudover ydes der i et mellem personaleorganisationerne og kommunen aftalt omfang tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten ved deltagelse i anden tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne.

Tilsvarende gælder for suppleanter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt for Københavns Kommunes vedkommende for medlemmer af personaleorganisationernes hovedbestyrelser, bestyrelser, afdelingsbestyrelser o.lign.

Stk. 3

Københavns og Frederiksberg kommuner indbetaler et årligt bidrag til de personaleorganisationer, der har personale i Københavns henholdsvis Frederiksberg Kommune.

Stk. 4

Omfanget af den i stk. 2 nævnte tjenestefrihed samt størrelsen og administrationen af de i stk. 3 nævnte bidrag aftales mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (bilag 16 og bilag 17).

§ 17. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale

Stk. 1

Kommunen og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan særskilt indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:

- § 10, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6

- § 11, stk. 3 og 4
- § 12, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. – 3. punktum, stk. 3, stk. 4 og stk. 5
- § 13, stk. 1 og 2
- § 14, stk. 1 og 2
- § 15, stk. 1 og 2

I den lokale aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af nærværende aftale, herunder f.eks. forhold der er omtalt i 'protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse'.

Bemærkning:

Med begrebet fravige forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.

Stk. 2

Bestemmelserne i nærværende aftales § 10, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 11, stk. 1 og 2, § 11, stk. 5, § 12, stk. 1, 3. punktum, § 12, stk. 2, 4. punktum, § 15, stk. 3, § 16 samt §§ 18 – 23 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Stk. 3

Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå hvilke bestemmelser i nærværende aftale, der erstattes af den lokale aftale.

Stk. 4

Forhandling om særskilt indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt kommunen eller én eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i den enkelte kommune afklares/fastlægges det, på hvilket niveau de enkelte elementer i en lokal aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

Bemærkning:

Den centrale drøftelse foregår mellem en eller flere repræsentanter fra kommunens øverste ledelse og en eller flere repræsentanter fra de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

Stk. 5

Nærværende aftale gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder nærværende aftale fortsat.

Stk. 6

Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af aftalen indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.

§ 18. Afskedigelse

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for kommunen (i Københavns Kommune Økonomiforvaltningen) skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til KL. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Stk. 4

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

Bemærkning:

Bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter og suppleanter for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter. For disse gælder at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale som vedkommende er omfattet af, dog mindst 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for kommunen (i Københavns Kommune Økonomiforvaltningen) skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 19. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overens-

komst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

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

For grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige kommunale afskedigelsesnævnsbestemmelser.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2, 3 og 5 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

Stk. 7

Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.

Stk. 8

Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale.

§ 19. Voldgift vedrørende §§ 10-18

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-18 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 2

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 3

Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

Bemærkning:

§ 19 omhandler de centrale parterers uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelserne i §§ 10 - 18.

§ 20. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 17

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 17, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som

søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

Stk. 2

Såfremt uoverensstemmelser som nævnt i stk. 1 ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

Stk. 3

Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 4

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 5

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Bemærkning:

§ 20 omhandler behandlingen af lokale uoverensstemmelser om fortolkning af lokale TR-aftaler indgået i henhold til § 17.

§ 21. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 – 6

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, stk. 4 - 6 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.

Bemærkning:

Anmodningen fremsættes på det niveau, der bliver berørt af den manglende overholdelse af forpligtelsen.

§ 21 gælder også i forhold til § 11, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

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 drøftelse 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:

Såfremt sagen er opstået på lokalt niveau, kan sagen af begge parter eller af den anden part i MED-udvalget indsendes til hovedudvalget, såfremt der ikke er taget skridt til at opfylde forpligtelserne inden for 1 måned. Hovedudvalget skal herefter tage stilling til sagen.

Såfremt sagen ikke kan bilægges i hovedudvalget, kan sagen indsendes til de centrale parter af begge eller af den anden part i hovedudvalget.

De centrale parters 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 parters bistand opfylder deres forpligtelser.

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

Stk. 4

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 - 6 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 en nærmere angivet samarbejdsfremmende foranstaltning.

Stk. 5

Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til KL og Forhandlingsfællesskabet. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring 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 § 7, stk. 4 - 6 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 og 2 af Forhandlingsfællesskabet. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter hen-

vendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 7

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsråd, 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 eventuel 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 samarbejdsproblemer, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag etc.

Stk. 10

Bestemmelserne i § 21 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4 - 6.

Kapitel 4. De centrale parter

§ 22. De centrale parters opgaver og kompetence

Stk. 1

KL og Forhandlingsfællesskabet har i fællesskab til opgave at

1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i ramme-aftalen,
2. forestå information om rammeaftalen,
3. etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område,
4. at registrere indgåede lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
5. at bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldningen af rammeaftalen og
6. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne.

Bemærkning:

Pkt. 5 omhandler også lokale uenigheder om organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med forhandling af lokale MED-aftaler.

Stk. 2

KL og Forhandlingsfællesskabet har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om

1. fortolkning og brud på rammeaftalen,
2. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
3. disse lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen eller
4. brud på lokalt aftalte retningslinjer.

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

Bemærkning:

Sager vedr. brud på den lokale aftale vedr. bestemmelserne om arbejdsmiljøets organisering kan forelægges for de centrale parter af både hovedudvalget og af den ene af parterne i hovedudvalget.

Stk. 3

Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 1 kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 2 kan indbringes for en voldgiftsret, jf. § 23.

Bemærkning:

§ 22 og § 23 gælder også i forhold til følgende paragraffer i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne: § 3, stk. 2, § 4, § 5, § 6, stk. 2, § 7, stk. 4, § 8 og § 9.

§ 23. Voldgift vedrørende § 22, stk. 2

Stk. 1

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 22, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 2

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 3

Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende for ledelse og medarbejdere og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 4

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Kapitel 5. Ikrafttræden

§ 24. Ikrafttræden

Stk. 1

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2015 og kan opsiges skriftligt med 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst til den 1. oktober 2018.

Bemærkning:

I forbindelse med de generelle forhandlinger om fornyelse af overenskomster og aftaler kan fremsættes ændringsforslag til rammeaftalen.

Stk. 2

Rammeaftale af den 19. november 2013 om medindflydelse og medbestemmelse mellem KL og KTO og Rammeaftale af den 4. november 2014 mellem KL og Sundhedskartellet ophæves og erstattes af nærværende aftale.

København, den 12. december 2016.

For KL



For Forhandlingsfællesskabet

