

Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i jobcentre

KL

Personalestyrelsen

KTO - Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

CFU - Centralorganisationernes Fælles Udvalg

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Område	3
§ 2. Formål.....	3
§ 3. Rammerne for samarbejdsudvalgets arbejde.....	3
§ 4. Oprettelse af samarbejdsudvalg.....	3
§ 5. Samarbejdsudvalgets opgaver	3
§ 6. Information og drøftelse	4
§ 7. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer.....	6
§ 8. Information fra samarbejdsudvalget.....	8
§ 9. Uddannelse af samarbejdsudvalgets medlemmer	9
§ 10. Samarbejdsudvalgets sammensætning	9
§ 11. Samarbejdsudvalgets arbejdsform.....	10
§ 12. Underudvalg.....	10
§ 13. Kontaktudvalg	11
§ 14. Uoverensstemmelser i samarbejdsudvalget	11
§ 15. Brud på informationspligten.....	11
§ 16 Voldgift.....	12
§ 17 Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse samt eventuel ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet	12
§ 18. Ikrafttræden.....	14
§ 19. Opsigelse og eventuelle ændringer.....	14
Bilag 1. Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse....	16

§ 1. Område

Denne aftale gælder for ansatte i de fælles jobcentre, der etableres i henhold til bekendtgørelse om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats.

§ 2. Formål

Formålet med denne aftale er:

- at fastlægge rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i jobcentrene med henblik på at involvere medarbejderne i arbejdet med arbejdspladsens mål og strategi
- at fastlægge personalepolitiske rammer som fremmer kompetenceudvikling og som skaber lyst og motivation til at opfylde arbejdspladsens målsætning
- at medvirke til at skabe de bedst mulige arbejdsvilkår og et godt arbejdsmiljø

§ 3. Rammerne for samarbejdsudvalgets arbejde

Stk. 1.

Samarbejdet har som forudsætning, at ledelse udøves i dialog med medarbejderne, og at medarbejderne aktivt bidrager til et fremadrettet samarbejde om jobcentrets udvikling.

Stk. 2.

Samarbejdsudvalgets medarbejderrepræsentanter tager i samarbejdet udgangspunkt i medarbejdergruppernes fælles interesse om arbejdspladsens forhold.

Stk. 3.

Samarbejdsudvalgets opgaver vedrører områder, som udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 4.

Samarbejdsudvalget skal som udgangspunkt respektere de overordnede retningslinjer, som træffes i kommunens øverste medindflydelsesorgan, og tilsvarende retningslinier på Arbejdsmarkedsstyrelsens område med henblik på at opnå enighed om praksis i jobcentret.

§ 4. Oprettelse af samarbejdsudvalg

Der skal oprettes et samarbejdsudvalg i hvert jobcenter, hvor der er mindst 25 beskæftigede. I jobcentre, hvor der ikke oprettes et samarbejdsudvalg skal der samarbejdes efter samme principper, som er indeholdt i denne aftale.

§ 5. Samarbejdsudvalgets opgaver

Stk. 1.

Samarbejdsudvalgets opgaver er:

- 1) at modtage information og drøfte alle forhold af betydning for jobcentrets arbejds- og personaleforhold, herunder dets økonomiske stilling, større rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger og indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi,

- 2) at være medbestemmende ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelsen af jobcentrets arbejds- og personaleforhold.

Stk. 2.

Medlemmer af samarbejdsudvalget har den tavshedspligt, der følger af Forvaltningsloven.

Stk. 3.

Samarbejdsudvalget skal inddrages i arbejdet med jobcentrets mål og strategier. Samarbejdsudvalget skal i forbindelse hermed drøfte sammenhængen mellem jobcentrets (resultat)mål /strategi og personalepolitikken. Samarbejdsudvalget orienteres regelmæssigt om resultatmålenes opfyldelse.

Stk. 4.

Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer for udvalgets drøftelser af jobcentrets budget og for drøftelsen af principperne for bevillingernes anvendelse. Samarbejdsudvalget skal især vurdere konsekvenserne for arbejds- og personaleforholdene ved væsentlige ændringer i jobcentrets resultatkrav og økonomiske rammer.

Stk. 5.

Samarbejdsudvalget skal med afsæt i jobcenterets mål og behov for kompetenceudvikling

- drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen i jobcenteret,
- drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling,
- drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres.

Bemærkning:

Med hensyn til kompetenceudvikling opfordres samarbejdsudvalget i jobcenteret til at finde en måde at behandle emnet på, som kan tilgodese de fælles behov for jobcenterets samlede personale, hvor der tages hensyn til forskellighederne i de statslige og kommunale aftaler om kompetenceudvikling. De statslige medarbejdere er omfattet af Finansministeriets og Centralorganisationernes aftaler om kompetenceudvikling. De kommunale medarbejdere er omfattet af den kommunale aftale om kompetenceudvikling.

§ 6. Information og drøftelse

Stk. 1.

Det påhviler ledelsen at informere om alle væsentlige forhold af betydning for jobcentrets arbejds- og personaleforhold herunder om forslag rejst i kommunalbestyrelsen / Arbejdsmarkedsstyrelsen vedrørende jobcenteret. Tilsvarende påhviler det medarbejderrepræsentanterne at informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, som er af betydning for samarbejdet.

Stk. 2.

Alle forhold, der er omfattet af informationspligten i stk. 1, gøres til genstand for drøftelse i samarbejdsudvalget, såfremt en af parterne ønsker det. Tilsvarende drøftelse skal, såfremt en af parterne ønsker det, ske om konsekvenserne af de politiske beslutninger, som er nævnt i stk. 1.

Stk. 3.

Der informeres på et så tidligt tidspunkt, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse, således at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens eller det kommunale råds, respektive vedkommende stående udvalg eller Arbejdsmarkedsstyrelsens beslutninger.

Stk. 4.

Særligt påhviler det ledelsen at orientere samarbejdsudvalget med henblik på drøftelse af:

1. Større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, herunder forhold i forbindelse med udbud og udlicitering, med henblik på at have mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser.

Ledelsen skal fremlægge de nødvendige oplysninger om de påtænkte foranstaltningers omfang og karakter. Ved drøftelsen må inddrages alle de menneskelige og tekniske problemer, ændringerne giver anledning til, og der skal lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for tryghed. Det påhviler samarbejdsudvalget at behandle mulighederne for omplacering, omskoling eller eventuelt anden beskæftigelse for de medarbejdere, der berøres af ændringerne.

2. Forslag til budgetter og regnskab for det pågældende ansvarsområde.

Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske forhold. Orienteringen skal ske således, at der kan ske drøftelse af de elementer, der vedrører arbejds- og personaleforhold.

Stk. 5.

I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at:

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i jobcenterets 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, udbud og udlicitering.

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, udbud mv. indebærer, jf. stk. 6.

Stk. 6.

Beslutninger i henhold til stk. 5, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejds- tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomheds- overdragelse træffes af kommunalbestyrelsen / Arbejdsmarkedsstyrelsen efter en for- udgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i samarbejdsudvalget.

Stk. 7.

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 6, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsente- ret i samarbejdsudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personale- gruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver be- kendt 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 repræ- sentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 6.

§ 7. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer

Stk. 1.

Fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelsen af jobcentrets arbejds- og personale- forhold er begrænset til det ansvars- og kompetenceområde, der er knyttet til vedkom- mende ledelse.

Stk. 2.

Ledelsen har på forespørgsel pligt til at redegøre for, hvilke grænser der gælder for le- delelseskompetencen i spørgsmål om konkrete forhold.

Stk. 3.

I de tilfælde, hvor fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelsen af institutionens ar- bejds- og personaleforhold, hvorom der er konstateret enighed i samarbejdsudvalget, som følge af bestemmelsen i stk. 1 ikke kan ske, fremsendes sagen ad tjenestevejen til den instans, der har kompetence til at træffe afgørelsen.

Stk. 4.

I de tilfælde, hvor der af kommunalbestyrelsen eller et af dennes stående udvalg skal træffes afgørelse af et spørgsmål, som er omhandlet i § 7, stk. 5. A og B, drager formanden for det samarbejdsudvalg, der har behandlet spørgsmålet, omsorg for, at referatet af samarbejdsudvalgets behandling af sagen fremsendes til vedkommende borgmester, henholdsvis gennem borgmesteren til vedkommende udvalgsformand med henblik på, at referatet indgår i de oplysninger, der danner grundlag for kommunalbestyrelsesmedlemmernes bedømmelse af spørgsmålet.

I de tilfælde hvor der af Arbejdsmarkedsstyrelsen (herunder driftsregioner og beskæftigelsesregioner) skal træffes afgørelse af et spørgsmål, som er behandlet i § 7 stk. 5 A og B, drager formanden for det samarbejdsudvalg, der har behandlet spørgsmålet, omsorg for, at referatet af samarbejdsudvalgets behandling af sagen fremsendes til vedkommende direktør/chef med henblik på, at referatet indgår i de oplysninger, der danner grundlag for bedømmelsen af spørgsmålet.

Stk. 5.

Samarbejdsudvalget er medbestemmende med hensyn til fastlæggelse af retningslinier for:

A. Arbejdsforhold, herunder

1. placering af den daglige arbejdstid og pauser,
2. velfærdsforanstaltninger samt gennemførelse af disse,
3. forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed,
4. udarbejdelse af ordensregler,
5. arbejdstilrettelæggelse,
6. fastsættelse af arbejdsmetoder,
7. indretning af egnede arbejdslokaler,
8. fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser,
9. hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.

B. Personaleforhold, herunder

1. ansættelser,
2. afskedigelser,
3. forfremmelser,
4. intern uddannelse af medarbejdere,
5. omplacering, omskoling og efteruddannelse af medarbejdere,
6. udformning og gennemførelse af introduktionsprogram,
7. stillingsbeskrivelse,
8. personalebedømmelse,
9. ligestilling mellem kønnene,
10. personalemæssige konsekvenser af at anvende udbud og udlicitering.

Bemærkning:

De statslige medarbejdere i jobcentrene bevarer et statsligt ansættelsesforhold med Arbejdsmarkedsstyrelsen som ansættelsesmyndighed. De statslige medarbejdere vil stadig være omfattet af Personalestyrelsens og CFUs aftaler og overenskomster samt aftaler indgået i tilknytning hertil m.v. Dette indebærer eksempelvis, at der i jobcentrets samarbejdsudvalg skal tages højde for, at der vil være forskellige aftalemæssige vilkår for statslige og kommunale medarbejdere bl.a. på nedenstående områder:

- Ansættelse
- Afsked
- Forfremmelse
- Omplacering, omskoling og efteruddannelse af medarbejdere
- Stillingsbeskrivelse
- Personalebedømmelse
- Arbejdstids- og ferieforhold

Stk. 6.

Der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Det forudsættes at indsatsen koordineres med sikkerhedsorganisationen.

Stk. 7.

Når en af parterne fremsætter ønske om det, indledes der snarest muligt drøftelser i samarbejdsudvalget med henblik på fastlæggelse af retningslinier. Fastlæggelse af retningslinier forudsætter enighed mellem parterne. Hvis der ikke udvises positiv vilje i forsøget på at nå til enighed, betragtes det som et brud på denne aftale, jf. § 13.

Stk. 8.

Fastlagte retningslinier udformes skriftligt i referatet fra samarbejdsudvalgsmødet eller på anden måde, fx i et særligt notat eller en udvalgsrapport, som er tiltrådt af parterne. Retningslinierne er bindende for både ledelse og medarbejderrepræsentanter, som er forpligtet til at forsvare og anvende de fastlagte retningslinier i konkrete tilfælde.

Stk. 9.

Hver af parterne kan opsige fastlagte retningslinier med 3 måneders varsel. Forinden opsigelse finder sted, skal der ved almindelig drøftelse i samarbejdsudvalget søges gennemført ændringer af de hidtidige retningslinier på en for parterne tilfredsstillende måde.

§ 8. Information fra samarbejdsudvalget

Stk. 1.

Det påhviler samarbejdsudvalget at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere - skriftligt eller mundtligt - løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Stk. 2.

Når det findes formålstjenligt, kan der i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere afholdes informationsmøder eller virksomhedskonferencer til drøftelse af særlige emner, der vedrører de i § 6 omhandlede opgaver.

§ 9. Uddannelse af samarbejdsudvalgets medlemmer

Et samarbejdsudvalgsmedlem skal inden for de første 6 måneder efter sin udpegning have tilbudt et kursus for samarbejdsudvalgsmedlemmer.

Bemærkning:

Det er valgfrit om uddannelsen tages i kommunalt eller statsligt regi.

§ 10. Samarbejdsudvalgets sammensætning

Stk. 1.

Antallet af repræsentanter i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem ledelsen og personaleorganisationernes stedlige repræsentanter i jobcentret. Består jobcentrets personale af flere grupper, sker fordelingen af personalerepræsentanterne mellem grupperne ved aftale mellem disse.

Bemærkning:

Opstår der uenighed om fastsættelse af antal medlemmer i samarbejdsudvalget eller om fordelingen af personalerepræsentanterne skal uenigheden løses lokalt. Det er ikke muligt at indbringe sagen for de centrale parter.

Stk. 2.

Antallet af ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalget kan ikke overstige antallet af repræsentanter for øvrige i institutionen ansatte.

Stk. 3.

Det bør tilstræbes, at udvalgets sammensætning bliver så repræsentativ som muligt.

Stk. 4.

Antallet af repræsentanter fra hver side kan normalt ikke være flere end 7.

Stk. 5.

Jobcentrets ledelse udpeger af sin midte sine repræsentanter i samarbejdsudvalget. De ansvarlige ledere afgør selv hvem af disse, der er formand for udvalget. De øvrige af ledelsens repræsentanter udpeges blandt ansatte, som er fortrolige med arbejds- og driftsforholdene, og som har ledende stillinger. Den øverste kommunale leder i jobcentret og den øverste statslige leder skal være medlemmer af samarbejdsudvalget.

Stk. 6.

Personalets samarbejdsudvalgsrepræsentanter i jobcenteret vælges af og blandt de valgte tillidsrepræsentanter i jobcentret. Skal der udpeges flere medarbejderrepræsentanter, end der er tillidsrepræsentanter, foretages udpegningen blandt jobcentrets øvrige medarbejdere. En næstformand udpeges af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter.

Stk. 7.

Samarbejdsudvalgsmedlemmer og suppleanter for disse, der ikke er tillidsrepræsentanter, er beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter.

Stk. 8.

Samarbejdsudvalgets ledelsesrepræsentanter og personalerepræsentanter udpeger i fællesskab en sekretær, der ikke behøver at være medlem af udvalget.

Stk. 9.

For repræsentanterne i samarbejdsudvalget udpeges suppleanter efter samme retningslinier som for repræsentanterne. Suppleanterne indtræder i udvalget ved de ordinære medlemmers forfald.

Stk. 10.

Medlemmer og suppleanter udpeges for 2 år ad gangen. Hvervet ophører, såfremt en ledelsesrepræsentant forlader den stilling, der har begrundet hans udpegning, eller en personalerepræsentant forlader jobcentret.

§ 11. Samarbejdsudvalgets arbejdsform

Stk. 1.

Formand og næstformand udarbejder i fællesskab dagsorden for møderne og samarbejdsudvalget fastsætter selv sin forretningsorden.

Stk. 2.

Møder afholdes fortrinsvis i arbejdstiden, og medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til samarbejdsudvalgsarbejdet. Medlemmerne oppebærer løn og godtgørelser efter de regler, der er aftalt mellem Finansministeriet og centralorganisationerne, henholdsvis KL og KTO.

Stk. 3.

Ved deltagelse i møder, samt rejsetid i forbindelse hermed, uden for de pågældende normale arbejdstid, ydes kompensation efter reglerne i henholdsvis 'Aftale om tillidsrepræsentanter i staten m.v.' samt 'Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg' på det (amts)kommunale område.

Stk. 4.

Ved behandlingen af specielle spørgsmål i samarbejdsudvalg og underudvalg kan hver af parterne tilkalde særligt sagkyndige på det pågældende område fra jobcenteret. Tilkald af andre sagkyndige herunder eksperter udefra forudsætter, at der er enighed om det.

Samarbejdsudvalget kan endvidere indhente bistand og vejledning fra kommunens eller Arbejdsmarkedsstyrelsens øverste medindflydelsesorgan, de berørte faglige organisationer og aftalens centrale parter, når en af parterne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom.

§ 12. Underudvalg

Stk. 1.

Samarbejdsudvalget kan, når der er enighed herom, nedsætte underudvalg herunder også permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver.

Stk. 2.

Sådanne udvalg kan sammensættes af medlemmer af samarbejdsudvalget eller suppleres med eller sammensættes af andre medarbejdere i jobcentret.

Stk. 3.

Ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget ligesom samarbejdsudvalget tilkalde særlige sagkyndige, jf. § 11, stk.4.

Stk. 4.

Underudvalgene skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde.

§ 13. Kontaktudvalg

Stk. 1.

Der kan oprettes et kontaktudvalg bestående af samarbejdsudvalgets medarbejderrepræsentanter og en repræsentant for hver af de personaleorganisationer, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget.

Stk. 2.

Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i samarbejdsudvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i samarbejdsudvalget.

§ 14. Uoverensstemmelser i samarbejdsudvalget

Stk. 1.

Parterne skal bestræbe sig for at opnå enighed, og det betragtes som et brud på denne aftale, hvis der ikke udvises positiv vilje i forsøget på at nå til enighed.

Stk. 2.

I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget indhente ekstern bistand og vejledning fra kommunens øverste medindflydelsesudvalg / koordinationsudvalg og / eller tilsvarende samarbejdsorgan på Arbejdsmarkedsstyrelsens område. Sådant vejledning skal indhentes, når en af parterne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom. Der kan endvidere indhentes bistand og vejledning fra de berørte personaleorganisationer og aftalens centrale parter.

Stk. 3.

Uoverensstemmelser om fortolkningen og påståede brud på denne aftale kan af hver af parterne kræves behandlet i kommunens øverste medindflydelsesorgan / koordinationsudvalg og / eller tilsvarende samarbejdsorgan på Arbejdsmarkedsstyrelsens område. Såfremt der ikke kan opnås lokal enighed kan hver af de lokale parter kræve sagen behandlet af denne aftales parter (KL Personalestyrelsen, CFU og KTO).

Bemærkning:

Det forudsættes, at der foretages en konkret vurdering af, om det er relevant at søge en lokal løsning om uoverensstemmelsen via enten det øverste medindflydelsesorgan i kommunen eller tilsvarende samarbejdsorgan på Arbejdsmarkedsstyrelsens område.

§ 15. Brud på informationspligten

Stk. 1.

Ved brud på informationspligten (aftalens § 6 stk. 5-7) kan medarbejdersiden fremsætte anmodning om, at forpligtelsen skal overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt så snart medarbejdersiden bliver bekendt med at forpligtelsen ikke er overholdt. Ledelsen har derefter en frist på 1 måned fra modtagelsen til at tage skridt til at opfylde sin forpligtelse.

Stk. 2.

Er der ikke inden for fristen på 1 måned taget skridt til at opfylde forpligtelsen, kan medarbejdersiden indgive en klage til denne aftales parter.

Stk. 3.

Hvis de centrale parter er enige om, at der er sket brud på aftalens § 6 stk. 5-7 kan de selv eller en voldgift jf. § 16 fastsætte passende sanktioner, fx en påtale eller idømmelse af bod. Bod kan, hvis de lokale parter er enige, bruges til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 6, stk. 5-7 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel bod, kan spørgsmålet om bodens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med § 16. De centrale parter skal have behandlet sagen inden for 3 måneder.

§ 16 Voldgift

Stk. 1.

Såfremt sagen ikke løses i henhold til § 15 stk. 2 og 3, kan sagen herefter indbringes for en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt, senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan afgøres af aftaleparterne. Svarkrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

Bemærkning:

Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne efter § 6 stk. 5-7 ikke er overholdt, jf. § 15 stk. 3, kan kun spørgsmålet om bodens størrelse indbringes for en voldgift.

Stk. 2.

Voldgiftsretten består af fire medlemmer hvoraf to udpeges af Finansministeriet/KL og to udpeges af CFU/KTO. Voldgiftsretten udpeger en opmand. Hvis der ikke kan opnås enighed om udpegningen af opmand, anmodes Arbejdsretten om at udpege denne.

Stk. 3.

Voldgiftsretten afsiger en motiveret og endelig kendelse, som er bindende for såvel ledelsen som medarbejderne.

§ 17 Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse samt eventuel ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Stk. 1.

Ledelsen og de forhandlingsberettigede organisationers (lokale) repræsentanter kan for at udbygge samarbejdet lokalt indgå aftale om nedsættelse af medindflydelsesorgan. I så fald gælder aftalen hele jobcenteret. Denne aftales bestemmelser om indhold, struktur og sammensætning af udvalget kan i den forbindelse fraviges.

Stk. 2.

Der kan indgås aftaler,

1. der erstatter det samarbejde, som foregår i henhold til denne aftales bestemmelser

2. medindflydelsesformer, der kombinerer et udvidet samarbejde med de opgaver, der varetages af sikkerhedsorganisationen.

Stk. 3.

Aftalen skal som minimum indeholde bestemmelser om medindflydelsens formål, rammer, indhold, struktur samt om ændring og opsigelse jf. stk. 10, samt bestemmelser om uddannelse af repræsentanter i udvalget og information og drøftelse.

Stk. 4.

Denne aftales bestemmelser om uddannelse, samarbejdsudvalgets opgaver, medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier samt medindflydelsens indhold er minimumsbestemmelser. Desuden er bestemmelserne om uoverensstemmelser, brud på pligten til information og drøftelse samt voldgift ufravigelige.

Stk. 5.

For at styrke arbejdsmiljøarbejdet kan der aftales en anden organisering af dette arbejde for eksempel ved at sammenlægge samarbejdsudvalget og sikkerhedsudvalget.

Stk. 6.

En lokal aftale, der indebærer en ny organisering af arbejdsmiljøarbejdet, berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder som i arbejdsmiljølovgivningen er henlagt til sikkerhedsorganisationen. Der kan således alene aftales en ændret organisering på arbejdsmiljøområdet.

Stk. 7.

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

1. Beskrivelse af de aktiviteter og metoder der anvendes med henblik på at sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
2. Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på jobcenteret.
3. Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdslederes og øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet samt beskrivelse af relevante aktiviteter, fx arbejdspladsvurdering og sikkerhedsrunder.
4. Angivelse af en procedure, som sikrer, at der hvert andet år gennemføres en evaluering af jobcentrets arbejdsmiljøarbejde og aftalens effekt herpå.
5. Angivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges, jf. stk. 10.
6. Oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan.

Stk. 8.

Aftalen skal være skriftlig og overholde bestemmelserne i Arbejdsministeriets gældende bekendtgørelse om virksomheders sikkerheds- og sundhedsarbejde (se vejledning herom i bilag 1)

Stk. 9.

Det skal sikres, at mindst en arbejdsleder og sikkerhedsrepræsentant fra sikkerhedsorganisationen er repræsenteret i det lokale medbestemmelsesudvalg, hvis der aftales en ændret organisering, hvor medbestemmelses- og arbejdsmiljøarbejdet foregår i ét og samme udvalg. Repræsentanterne i det kombinerede udvalg skal have tilbud om deltagelse i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Bemærkning:

Selv om man samler arbejdsmiljøarbejdet i ét og samme udvalg, skal arbejdsmiljøarbejdet stadig foregå i to niveauer, og der skal således stadig være mindst en sikkerhedsgruppe i jobcenteret.

Stk. 10.

Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den første i en måned. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. Kan der ikke indgås ny aftale bortfalder den lokale aftale. Der oprettes en selvstændig sikkerhedsorganisation og nærværende aftales bestemmelser om samarbejde og samarbejdsudvalg i jobcentre træder i kraft ved lokalaftalens bortfald.

§ 18. Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2007. Såfremt et jobcenter etableres før denne dato, og der lokalt er enighed herom, er det dog muligt at tage aftalen i brug, således at den erstatter aftalen om midlertidige samarbejdsudvalg i jobcentre.

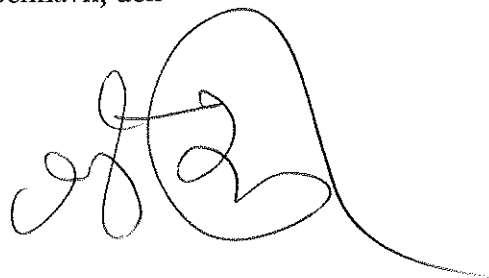
For de pågældende statslige og kommunale medarbejdere erstatter denne aftale aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, afsnit B og C i TR/SU-aftalen på det (amts)kommunale område og MED-rammeaftalen kapitel 1,2 og 4 + § 21 på det (amts)kommunale område.

§ 19. Opsigelse og eventuelle ændringer

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts. Dog tidligst 31. marts 2008. Såfremt der sker ændringer i det juridiske grundlag for jobcentrets virke, kan der som konsekvens heraf aftales ændringer i aftalen.

København, den 5. 10. 2006

For
KL



For
Finansministeriet

P.M.V.

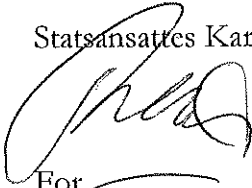
E.B.



Johann Kristensen

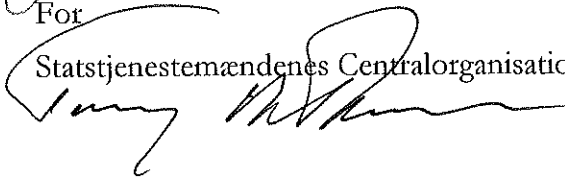
For

Statsansattes Kartel



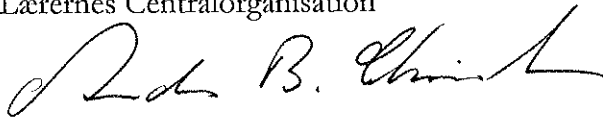
For

Statstjenestemændenes Centralorganisation II



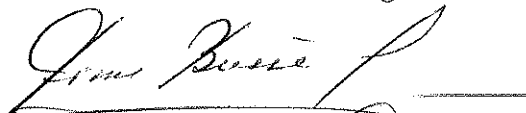
For

Lærernes Centralorganisation



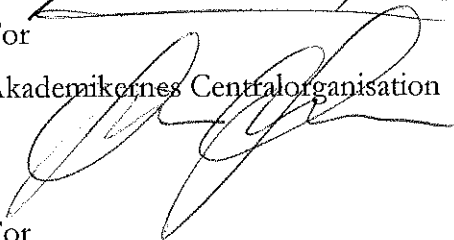
For

Overenskomstansattes Centralorganisation



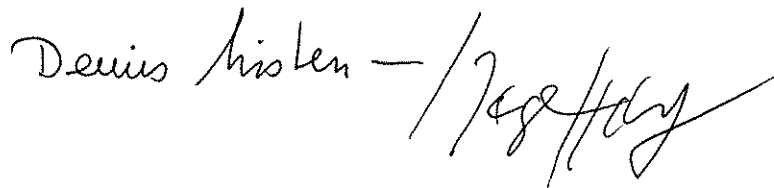
For

Akademikernes Centralorganisation



For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte



Bilag 1. Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse

Arbejdsministeriet har den 21. juni 2001 udstedt bekendtgørelse nr. 575 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. Bekendtgørelsens §§ 38-40 giver mulighed for at aftale en anden organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Bekendtgørelsens § 38, stk. 6 opstiller fem minimumskrav til indholdet af lokalaftalen i tilfælde af, at en anden organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet aftales. Fælles for minimumskravene er, at de kun er opfyldt i det omfang, de beskrives konkret i lokalaftalen. Det vil sige, at det ikke er tilstrækkeligt at indskrive nogle overordnede hensigtserklæringer i lokalaftalen om, at man agter at opfylde kravene, ligesom det heller ikke er tilstrækkeligt blot at skrive minimumskravene ordret ind i aftalen.

Lokalaftalen skal indeholde en oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan.

Af organisationsplanen skal bl.a. fremgå, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet. Det skal således fremgå hvilke personer eller hvilket forum, der har opgaverne. Som eksempler på opgaver kan nævnes:

Opgaver, der p.t. varetages af sikkerhedsudvalget:

- Planlægning, ledelse og koordinering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- Rådgivning ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål.
- Sikring af rammerne for, at sikkerhedsgrupperne orienteres og vejledes om arbejdet.
- Sikring af rammerne for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte.
- Samarbejde med bedriftssundhedstjenesten.
- Udarbejdelse af plan over sikkerhedsorganisationens opbygning.
- Rådgivning af kommunen ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderingen.

Opgaver, der pt. varetages af sikkerhedsgruppen:

- Kontrol med, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- Påvirkning af den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
- Orientering af de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme sikkerhed og sundhed.
- Deltagelse i planlægningen af institutionens/afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde, herunder deltagelse i arbejdspladsvurdering.
- Være kontaktled mellem de ansatte og sikkerhedsudvalget.
- Holde sikkerhedsudvalget underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer.

I praksis kan minimumskravet opfyldes ved, at det i den lokale aftale fastlægges, hvem der fremover skal varetage sikkerhedsgruppernes og sikkerhedsudvalgenes opgaver kombineret med en liste over opgaverne i et bilag til aftalen.

I det følgende gives en gennemgang af bekendtgørelsens §§ 38-40 punkt for punkt.

§ 38, stk.1

„Med henblik på at styrke og effektivisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde kan reglerne om organiseringsmåden i §§ 7-17 fraviges, hvis der

- 1) dels er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere, eller dem de bemyndiger hertil [*SU-aftalen for jobcentre*], og**
- 2) dels på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte, herunder eventuelle ledere, i virksomheden eller på en del af virksomheden [*lokalaftalen*].“**

For at bekendtgørelsens regler om organiseringsmåden kan fraviges, skal der indgås en aftale herom på to niveauer; dels en aftale på organisationsniveau (dvs. SU-aftalen), dels en aftale på det lokale niveau (jobcentret) .

Bekendtgørelsen åbner alene mulighed for at aftale en anden organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet end den traditionelle, som er beskrevet i bekendtgørelsens §§ 7-17.

§ 38, stk. 2

„En aftale om organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet efter stk. 1 berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder m.v. på decentralt og centralt niveau i virksomheden, der er fastsat i bekendtgørelsen“.

Det er altså alene reglerne i bekendtgørelsens kapitel 2 om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, der kan fraviges ved aftale.

Derimod kan det ikke aftales at fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder, se henholdsvis bekendtgørelsens kapitel 4 og 3. Se også bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse, der f.eks. fastsætter, at der skal udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering efter nærmere bestemte retningslinier. Det vil sige, at det ikke kan aftales, at man fremover undlader at udarbejde arbejdspladsvurderinger.

Samtidig indebærer denne bestemmelse, at arbejdsmiljøarbejdet som minimum fortsat skal foregå på to niveauer i jobcentret; både decentralt og centralt.

Samarbejds- og sikkerhedsudvalget udgør det centrale niveau i jobcentret. Det decentrale niveau udgøres af sikkerhedsgrupperne.

§ 38, stk. 3

„I virksomheder, hvor der er beskæftiget 20 ansatte eller derover, skal det sikres, at planlægningen og koordineringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden finder sted i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de ansatte“.

Bestemmelsen stiller som betingelse for en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet, at planlægning og koordinering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i jobcentret skal ske i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de ansatte.

Bestemmelsen åbner dog mulighed for, at planlægning og koordinering, der i henhold til den almindelige regel i bekendtgørelsens § 12, stk. 1 skal ske i et sikkerhedsudvalg, i stedet kan finde sted i en anden formaliseret samarbejdsform som f.x et kombineret samarbejds- og sikkerhedsudvalg.

§ 38, stk. 4

„En virksomhedsaftale, der er indgået efter stk. 1, nr. 2, skal sikre, at organiseringen af virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde er i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styrker og effektiviserer virksomhedens arbejde hermed.“

Formålet med at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet skal være, at arbejdet herved styrkes og effektiviseres, jf. også stk. 1. Målet er med andre ord at sikre en organisationsstruktur, der er tilpasset de lokale forhold og som sikrer en større sammenhæng med de øvrige samarbejdsspørgsmål til gavn for en styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøindsatsen.

En forudsætning herfor er, at den aftalte organisering er i overensstemmelse med ledelsesstrukturen.

§ 38, stk. 5

„Virksomhedsaftalen skal være skriftlig, forefindes i og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden.“

§ 38, stk. 6

„Virksomhedsaftalen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- 1) **Beskrivelse af de aktiviteter og metoder, der kan anvendes med henblik på at sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.**
- 2) **Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.**
- 3) **Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.**
- 4) **Angivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges**
- 5) **Oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan.“**

Bekendtgørelsens § 38, stk. 6, opstiller fem minimumskrav til indholdet af lokalaftalen i tilfælde af, at en anden organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet aftales.

Fælles for minimumskravene er, at de kun er opfyldt i det omfang, de beskrives konkret i lokal-aftalen. Det vil sige, at det ikke er tilstrækkeligt at indskrive nogle overordnede hensigtserklæringer i lokalaftalen om, at man agter at opfylde kravene, ligesom det heller ikke er tilstrækkeligt blot at skrive minimumskravene ordret ind i aftalen.

Nedenfor følger en beskrivelse af minimumskravene.

1) *Beskrivelse af de aktiviteter og metoder, der kan anvendes med henblik på at sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.*

Lokalaftalen skal beskrive hvilke konkrete aktiviteter og metoder, der vil blive anvendt med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. Det afgørende er, at det i lokalaftalen er fastlagt, hvorledes arbejdsmiljøindsatsen skal fungere i en ny organisering med henblik på styrkelse og effektivisering af det forebyggende arbejde.

Der anvendes i dag en række aktiviteter og metoder i arbejdsmiljøarbejdet.

Eksempler herpå er:

- Formulering af en overordnet arbejdsmiljøpolitik
- Udvælgelse af indsatsområder
- Arbejdspladsvurderinger
- Handleplaner
- Effektmåling
- Arbejdsmiljøregnskaber
- Opgørelser over antallet af arbejdsskader, sygedage etc.
- Risikovurderinger og ulykkesanalyser
- Temadage o.lign.

2) *Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.*

Lokalaftalen skal konkret angive en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen. Dette kan bl.a. ske ved opstilling af en tidsplan for, hvornår de enkelte aktiviteter skal foreligge, og en løbende evaluering af mål og midler.

3) *Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.*

Lokalaftalen skal konkret angive, hvordan arbejdsmiljøopgaverne varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet. Det vil sige, at det i lokalaftalen skal fastlægges hvilke fora, der fremover skal varetage de opgaver, der er beskrevet i bekendtgørelsen og i At-anvisning 6.1.0.4. Se også bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

Der erindres om, at man ikke kan fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationens opgaver mv., jf. bemærkningerne til § 38, stk. 2.

4) *Angivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges.*

Det skal konkret angives, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.

Det skal endvidere aftales, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til sikkerhedsorganisationen

Der henvises til bestemmelserne herom i den generelle samarbejdsaftale for jobcentre, §17, stk. 10.

5) *Oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan.*

Endelig skal lokalaftalen indeholde en oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan. Organisationsplanen skal sendes til Arbejdstilsynets lokale afdeling (tidligere „tilsynskreds“).

Det er ikke hensigtsmæssigt, at lokalaftalens organisationsplan indeholder oplysninger om, hvem der med navns nævnelse er medlemmer af udvalgene, idet en ændring i personkredsen vil kræve en ændring af lokalaftalen. Bekendtgørelsens krav i § 41, stk. 5, om indsendelse af en plan over sikkerhedsorganisationens opbygning med oplysning om, hvem der er medlemmer af udvalgene kan i stedet opfyldes særskilt.

§ 38, stk. 7

„Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter stk. 1 afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter stk. 1 nr. 2, kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.“

Der henvises til bestemmelserne herom i den generelle samarbejdsaftale for jobcentre, §§ 14, 15 og 16.

§ 39, stk. 1

„Med henblik på at styrke samarbejdet om sikkerhed og sundhed mellem samarbejdsudvalg, de lokale aftaleparter og sikkerhedsorganisationen kan opgavevaretagelsen i forbindelse med sikkerhed og sundhed varetages af et samarbejdsorgan, hvis

- 1) betingelserne i [bekendtgørelsens] § 38 er opfyldt, og**
- 2) personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i samarbejdsorganet.“**

Bekendtgørelsens § 39 åbner mulighed for, at arbejdsmiljøarbejdet som led i en anden organisering henlægges til et samarbejdsorgan. Det kan således aftales, at sikkerhedsudvalg og/eller sikkerhedsgrupper helt eller delvist skal integreres i samarbejdsstrukturen.

Ved en sådan sammenlægning opnås dels en mere repræsentativ indflydelse på sikkerheds- og sundhedsarbejdet, dels en synergieffekt som følge af øget samspil mellem arbejdsmiljø og arbejds-, personale- og samarbejdsforhold i øvrigt.

Det er en betingelse, at både sikkerhedsrepræsentanter og arbejdsledere er repræsenteret i samarbejdsorganet. I tilfælde, hvor der er mere end en sikkerhedsrepræsentant eller arbejdsleder, er det tilstrækkeligt, at der vælges en fra hver side til samarbejdsorganet.

Såfremt tillidsrepræsentanten også er valgt til at varetage funktionen som sikkerhedsrepræsentant, jf. § 40 er det naturligvis tilstrækkeligt, at denne sidder i udvalget.

Det skal understreges, at det skal fremgå af lokalaftalen, at sikkerhedsrepræsentant og arbejdsleder er sikret plads i samarbejdsorganet. Det er således ikke tilstrækkeligt, at de rent faktisk deltager.

Sikkerhedsrepræsentant og arbejdsleder skal dog alene være medlem af udvalget i det tilfælde, at udvalget varetager sikkerhedsudvalgets opgaver i henhold til bekendtgørelsen. Såfremt udvalget f.eks. alene kan drøfte generelle spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø, men ikke varetager sikkerhedsudvalgets opgaver, skal de ikke nødvendigvis sidde i udvalget.

§ 40, stk. 1

„Sikkerheds- og tillidsrepræsentantarbejdet kan varetages af en og samme person, hvis

- 1) de respektive valg til funktionerne som henholdsvis sikkerhedsrepræsentant og tillidsrepræsentant foregår særskilt og
- 2) alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24, er sikret valgret og er valgbare til funktionen som sikkerhedsrepræsentant, jf. [bekendtgørelsens] § 23, stk. 2 og 3.“

Bekendtgørelsens § 40 indebærer, at det kan aftales, at tillidsrepræsentanten også skal varetage funktionen som sikkerhedsrepræsentant. Valg til de to funktioner skal dog foregå særskilt, og man kan således ikke besætte begge poster ved en enkelt valghandling.

Bortset fra virksomhedsledere og arbejdsledere skal samtlige ansatte have mulighed for at stemme og stille op som kandidat ved valget til sikkerhedsrepræsentant. Herudover skal reglerne for valg af tillidsrepræsentant følges ved valg af sikkerhedsrepræsentant.

En aftale om, at tillidsrepræsentanten også skal varetage funktionen som sikkerhedsrepræsentant medfører, at sikkerhedsorganisationen fra at være geografisk funderet i enkelte afdelinger ændres til at være baseret på overenskomstgrupper. I denne situation vil tillidsrepræsentanten skulle varetage sikkerhedsrepræsentantfunktionen i forhold til alle de ansatte, som er inden for overenskomstgruppen, uanset om de pågældende er medlem af den forhandlingsberettigede organisation eller ej.

§ 40, stk. 2

„Er der indgået aftale om, at sikkerheds- og tillidsrepræsentantfunktionen skal varetages af en og samme person, skal den pågældende vælges i overensstemmelse med bestemmelserne i stk. 1.“