

Vejledning om procedurer ved uoverensstemmelser i samarbejdsudvalg og klager til Samarbejdsnævnet	31. maj 2010
--	--------------

Denne vejledning har til formål at tydeliggøre, hvilke procedurer, der skal anvendes af parterne i samarbejdsudvalget ved opståede uoverensstemmelser og påstande om brud på samarbejdsaftalen.

Samarbejdsaftalen fastlægger rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere vedr. arbejds- og personaleforhold. Samarbejdsaftalens rammer og bestemmelser skal selvfølgelig overholdes. Såfremt der opstår uoverensstemmelser mellem samarbejdsudvalgets parter vedr. fortolkning af eller påstande om brud på samarbejdsaftalen, har den part - som føler sig forurettet - mulighed for at søge bistand eller klage.

Ved parterne i samarbejdsudvalget forstås henholdsvis medarbejderrepræsentanterne og ledelsesrepræsentanterne. Partsbegrebet indebærer således, at der skal være bred tilslutning blandt medlemmerne af pågældende side. Det enkelte samarbejdsudvalgsmedlem kan således ikke påberåbe sig at være part i aftalens forstand. Dette indebærer, at enkeltmedlemmer af samarbejdsudvalget ikke har nogen vetoret, der kan blokere for fremsendelse af klage eller indhentning af bistand. Enkeltmedlemmer af samarbejdsudvalg kan således ikke fremsende klager eller indhente bistand.

Uoverensstemmelser om fortolkningen af samarbejdsaftalen (§ 14).

Såfremt der opstår uoverensstemmelser om fortolkningen af eller påstande om brud på samarbejdsaftalen af *andre* paragraffer end § 3 stk. 2 og 3 (informationspligten), bør udvalget så tidligt som muligt søge vejledning hos Samarbejdssekretariatet med henblik på at få bilagt den opståede uoverensstemmelse. Sekretariatets rådgivning og vejledning er partsneutral, og sekretariatets bistand kan indhentes gratis for institutionen.

Hvis der imidlertid er tale om en principiel fortolkning eller Samarbejdssekretariatets vejledning ikke har bilagt uenigheden, kan hver af parterne i udvalget fremsende en anmodning om endelig fortolkning eller afgørelse af en uoverensstemmelse til Samarbejdsnævnet. Ønskes en sag forelagt for Samarbejdsnævnet er der flere procedurer for fremsendelsen, afhængig af om samarbejdsudvalget er en del af større SU-struktur eller om der er tale om et enkeltstående udvalg.

Hvis samarbejdsudvalget indgår i en hierarkisk SU-struktur, så kan uoverensstemmelser om fortolkning af eller påstande om brud på samarbejdsaftalen - af hver af parterne - kræves behandlet i næste niveau i SU-strukturen.

Hvis hovedsamarbejdsudvalget eller øverste samarbejdsudvalg i institutionen bliver enige om en løsning, skal løsningen efterfølges i det lokale samarbejdsudvalg.

Hvis hovedsamarbejdsudvalget eller øverste samarbejdsudvalg i institutionen *ikke* bliver enige om en løsning, kan sagen foreligges Samarbejdsnævnet.

Er samarbejdsudvalget et enkeltstående udvalg, som ikke er del af en større SU-struktur – så kan en uoverensstemmelse forelægges direkte for Samarbejdsnævnet. Sagen skal fremsættes skriftligt.

Klage vedr. brud på informationspligten (§ 15).

Såfremt medarbejdersiden i et samarbejdsudvalg mener, at ledelsen ikke har opfyldt pligten til information og høring af medarbejderne (§ 3 stk. 2 og 3), kan medarbejdersiden fremsætte en skriftlig anmodning om, at informationspligten overholdes.

Ledelsen har 1 måned fra modtagelsen af den skriftlige anmodning til at tage skridt til at opfylde forpligtelsen. Hvis ledelsen har taget skridt til at opfylde forpligtelsen indenfor 1 måned, er sagen afsluttet.

Forinden afsendelse af en anmodning om ledelsens overholdelse af informationspligten kan samarbejdsudvalget henvende sig til Samarbejdssekretariatet med henblik på rådgivning og vejledning i forsøget på bilæggelse af den opståede uoverensstemmelse.

Hvis ledelsen ikke reagerer på medarbejdernes henvendelse og opfylder sin forpligtelse til information og høring, kan medarbejdersiden klage til samarbejdsnævnet. Klagen skal fremsættes skriftligt og kan med fordel indeholde en kopi af den skriftlige anmodning, som er sendt til ledelsen.

Klager til Samarbejdsnævnet fremsendes til:

Personalestyrelsen, Frederiksholms Kanal 6, 1220 København K

og

Centralorganisationernes Fælles Udvalg, Staunings Plads 1 – 3, 1607 København V

Samarbejdsnævnet kan ved brud på aftalen fastsætte passende sanktioner f.eks. en påtale eller ikendelse af en bod.

Kan der ikke opnås enighed i Samarbejdsnævnet i sager om fortolkning af og brud på aftalens bestemmelser, indbringes spørgsmålet for en voldgiftsret.