

Roskilde Universitetscenter
Universitetsvej 1
4000 Roskilde

7. november 2008

08-521-72

Samarbejdsnævnets afgørelse i indbragt sag om opsigelse af retningslinjer

Medarbejdersiden i hovedsamarbejdsudvalget ved Roskilde Universitetscenter (RUC) har i brev modtaget den 23. maj 2008 indbragt en sag for Samarbejdsnævnet vedrørende ledelsens opsigelse af retningslinjer for afholdelse af særlige feriedage.

Universitetscenterets ledelse har ved brev af 23. maj ligeledes anmodet Samarbejdsnævnet om at tage stilling til et principielt spørgsmål omkring status for RUCs feriepolitik. Ledelsen er af den opfattelse, at feriepolitikken er en politik – hensigtserklæring – som det er målet at leve op til. At feriepolitikken har været drøftet i samarbejdsudvalget giver – efter ledelsens mening – ikke politikken karakter af en lokalaf-tale eller karakter af aftalte retningslinjer.

Samarbejdsnævnets afgørelse

Efter samarbejdsaftalens § 4 kan et samarbejdsudvalg fastlægge retningslinjer eller principper for arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold. Det kræver enighed mellem parterne i samarbejdsudvalget at fastlægge retningslinjer. Kan der ikke opnås enighed, fastsætter ledelsen de nødvendige retningslinjer. Retningslinjer, der er fastlagt i henhold til samarbejdsaftalens § 4, er bindende for begge parter, som er forpligtet til at anvende dem i konkrete tilfælde. Retningslinjer kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel, jf. samarbejdsaftalens § 4. Inden opsigelsen skal samarbejdsudvalget forsøge at ændre de hidtidige retningslinjer på en måde, som er tilfredsstillende for samarbejdsudvalgets parter.

Efter de nærmere regler i samarbejdsaftalens § 5 skal samarbejdsudvalget bl.a. drøfte udviklingen af en personalepolitik.

Efter Samarbejdsnævnets opfattelse indebærer den omstændighed, at der på grundlag af en drøftelse i samarbejdsudvalget i henhold til samarbejdsaftalens § 5 opnås enighed om en personalepolitik ikke nødvendigvis, at der er fastlagt retningslinjer som

nævnt i § 4. Det er en forudsætning, at der også er enighed mellem parterne i samarbejdsudvalget om, at personalepolitikken skal være en retningslinje i samarbejdsaftalens forstand.

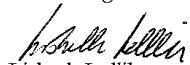
Universitetscenterets feriepolitik blev efter det oplyste drøftet i hovedsamarbejdsudvalget sammen med andre personalepolitiske emner i forbindelse med revisionen af universitetscenterets personalepolitik.

Det fremgår af mødereferat, at hovedsamarbejdsudvalget på mødet den 25. september 2006 behandlede og godkendte ændringerne af feriepolitikken uden kommentarer. Derimod fremgår det ikke udtrykkeligt af det fremlagte materiale, at parterne var enige om, at feriepolitikken skulle være en retningslinje i samarbejdsaftalens forstand.

Samarbejdsnævnet finder efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder, herunder den anvendte procedure ved samarbejdsudvalgets behandling af sagen, at hovedsamarbejdsudvalgets medarbejderside med føje måtte gå ud fra, at ledelsessiden var enig i, at universitetscenterets feriepolitik skulle være en retningslinje i samarbejdsaftalens forstand.

Samarbejdsnævnet finder det herefter godtgjort, at universitetscenterets feriepolitik er en retningslinje, som nævnt i samarbejdsaftalens § 4. Heraf følger, som ovenfor nævnt, at retningslinjen kan opsiges med 3 måneders varsel, og at samarbejdsudvalget inden opsigelsen skal forsøge at ændre de hidtidige retningslinjer på en måde, som er tilfredsstillende for samarbejdsudvalgets parter.

Med venlig hilsen



Lisbeth Løllike

Formand for Samarbejdsnævnet