



SAMARBEJDSSEKRETARIATET



SAMARBEJDSSEKRETARIATET

# SAMARBEJDSAFTALEN 2021

CIRKULÆRE OM AFTALE OM SAMARBEJDE  
OG SAMARBEJDSUDVALG I STATEN

Circular on the Agreement regarding Cooperation  
and Joint Consultation Committees in the State

(Til samtlige ministerier og styrelser mv.)

(To all ministries, agencies, etc.)

## GENERELLE BEMÆRKNINGER

## General notes

Skatteministeriet og Offentligt Ansattes  
Organisationer (Det Statslige Område), CO10,  
Centralorganisationen af 2010, Akademikerne og  
Lærernes Centralorganisation har den 4.  
november 2021 indgået vedlagte aftale om  
samarbejde og samarbejdsudvalg i staten

The Danish Ministry of Taxation and the  
Association of Danish State Employees'  
Organisations (Government Area), CO10, the  
Central Organisation of 2010, the Danish  
Confederation of Professional Associations and  
the Danish Confederation of Teachers  
Associations entered into the attached  
Agreement regarding Cooperation and Joint  
Consultation Committees in the State on 4  
November 2021.

For at lette overblikket er Skatteministeriets  
cirkulærebemærkninger til de enkelte  
bestemmelser indsat som kursivtekst efter  
overenskomstmæssigheden. Dette medfører ikke  
nogen ændring i bemærkningernes retlige status.

For easy reference and guidance, the Ministry of  
Taxation's explanatory notes to the individual  
provisions have been inserted as italicised text  
after the provision. This involves no change in the  
legal status of the notes.

Bemærkningerne er således ikke en del af  
overenskomsten.

Hence, the notes do not form part of the  
agreement.

## 1. Ændringer i forhold til aftalen fra 2013

## 1. Changes as compares with the 2013 Agreement

A. Der er tale om en revideret udgave af  
Samarbejdsaftalen af 27. august 2013. Der er  
sket ændringer i §3, stk. 2, punkt 4, hvor det er  
præciseret, at bestemmelsen gælder forventede  
ledelsesmæssige beslutninger vedr. udbud,  
genudbud og udlicitering.

A. This is a revised version of the Cooperation  
Agreement of 27 August 2013. Clause 3(2), para  
(4). has been changed to clarify that the provision  
applies to expected management decisions  
regarding calls for tenders, renewed calls for  
tenders and outsourcing.

B. Der er derudover sket sproglige justeringer  
af §2, §5, stk. 3 litra. b, d og f samt §8. Disse  
ændrer ikke på den hidtil aftalte indholdsmæssige  
betydning.

B. Moreover, linguistic changes have been  
made to clause 2, clause 5(3), para (b), (d) and (f)  
and clause 8. These changes do not alter the  
agreed meaning of the content.

C. Endvidere er der sket en præcisering i §7, stk. 2 og stk. 4, §8 samt i §17, hvor "personaleorganisation" er ændret til "forhandlingsberettigede organisation".

D. Samarbejdsudvalgene på de lokale arbejdspladser bør derudover være opmærksomme på Protokollat omkring grøn omstilling, som overenskomstparterne har indgået aftale om i forbindelse med overenskomstforhandlinger i 2021. Emnet "grøn omstilling" bør drøftes i samarbejdsudvalgene, når den grønne omstilling har betydning for arbejds- og personaleforhold på arbejdspladsen,

E. Samarbejdsudvalgene bør ligeledes være opmærksomme på andre aftaler, der giver opgaver til samarbejdsudvalgene lokalt, herunder omkring strategisk kompetenceudvikling samt om seniorpolitik.

Formålet med aftalen er at udgøre en operationel og brugervenlig ramme for et konstruktivt, tillidsfuldt og dialogbaseret samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i de lokale samarbejdsudvalg. Et sådant samarbejde er afgørende for at opnå gode statslige arbejdspladser, der har fokus på kerneopgaven og er præget af kvalitet i opgavevaretagelsen, trivsel, fornyelse og effektivitet. Aftalen skal endvidere give det bedst mulige afsæt for, at de lokale samarbejdsudvalg - med udgangspunkt i de konkrete udfordringer, behov og vilkår - beskæftiger sig med de emner, der er relevante for den enkelte arbejdsplads og dens fremtid.

## 2. Implementering af EU-direktiver og europæiske aftaler

I aftalen er følgende EU-direktiver og europæiske aftaler implementeret:

- EU-direktiv af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om lige- behandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse

C. Furthermore, clarifications have been made in clause 7(2) and (4), clause 8 and clause 17, where "personnel organisation" has been changed to "organisation with negotiating powers".

D. In addition, the joint consultation committees in the local workplaces should be aware of the Protocol on Green Transition, on which the parties to the collective agreement agreed in connection with the collective bargaining in 2021. The issue of "green transition" should be discussed in the joint consultation committees, when the green transition is of importance to the working conditions and staff matters in the workplace.

E. Likewise, the consultation committees should be aware of other agreements that task the consultation committee with additional duties locally, including about strategic competence development and senior policy.

The objective of the agreement is to form an operational and user-friendly framework for constructive, trusting cooperation based on dialogue between management and employees in the local joint consultation committees. Such cooperation is essential for achieving good workplaces in the state, which focus on the key task and are characterised by quality in the handling of tasks, job satisfaction, innovation and efficiency. Moreover, the Agreement is to provide the best possible starting point for the local joint consultation committees – based on the specific challenges, needs and conditions – to address the issues that are relevant for the individual workplace and its future.

## 2. Implementation of EU Directives and European Agreements

The Agreement implements the following EU Directives and European Agreements:

- Council Directive of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin

- EU-direktiv af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv
- EU-direktiv af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab
- Den europæiske aftale af 8. oktober 2004 om arbejdsrelateret stress
- Den europæiske aftale af 26. april 2007 om chikane og vold på arbejdspladsen

### 3. Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2021. Samtidig ophæves Skatteministeriets cirkulære 9444 af 27. august 2013 om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten.

Den 18. november 2021

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

**Pia Lassen**

- Council Directive of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation
- Council and European Parliament Directive of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community
- The European Framework Agreement of 8 October 2004 on work-related stress
- The European Framework Agreement of 26 April 2007 on harassment and violence at work.

### 3. Commencement

The Circular comes into effect on 1 April 2021. At the same time, the Ministry of Taxation's Circular no. 9444 of 27 August 2013 on Cooperation and Joint Consultation Committees in the State is repealed.

18 November 2021

Danish Ministry of Taxation, Employee and Competence Agency

**Pia Lassen**

## AFTALE OM SAMARBEJDE OG SAMARBEJDSUDVALG I STATEN

### § 1. Formål

Et velfungerende og løsningsorienteret lokalt samarbejde er afgørende for at opnå gode statslige arbejdspladser, der har fokus på kerneopgaven og er præget af kvalitet i opgavevaretagelsen, trivsel, fornyelse og effektivitet. Et godt lokalt samarbejde er et dialogforum, hvor beslutninger og nye ideer kan drøftes og udvikles mellem ledelse og medarbejdere.

Ledelsen har ansvaret for, at arbejdspladsen udvikler sig og lever op til omgivelsernes krav og forventninger. Ledelse og medarbejdere skal i samarbejde føre arbejdspladsens strategi og mål ud i livet.

Formålet med samarbejdsaftalen er at fremme et konstruktivt lokalt samarbejde baseret på tillid og dialog. Aftalen fastlægger rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere med henblik på at involvere medarbejderne i arbejdet med arbejdspladsens mål og strategi. Aftalen skal skabe det bedst mulige afsæt for, at samarbejdsudvalget med udgangspunkt i de konkrete udfordringer, behov og vilkår beskæftiger sig med det, der er relevant for den enkelte arbejdsplads og dens fremtid.

Et tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter forudsætter, at de varetager deres funktion i gensidig respekt for hinandens roller og holder hinanden orienteret om væsentlige forhold af betydning for arbejdspladsen for at bidrage positivt til arbejdspladsens udvikling.

### § 2. Rammerne for samarbejdsudvalgets arbejde

Aftalen fastlægger rammerne for, hvordan samarbejdsudvalget skal samarbejde om arbejds- og personaleforhold, som hører under arbejdsgiverens ledelsesret. Forhold, der er reguleret af kollektive overenskomster og aftaler, herunder løn- og ansættelsesvilkår, henhører således ikke under samarbejdsudvalget.

Udvalgets medarbejderrepræsentanter skal tilsammen repræsentere samtlige medarbejdere inden for det enkelte udvalgs område med fokus på arbejdspladsens forhold.

Samarbejdsudvalget skal jævnligt evaluere sit arbejde med henblik på at sikre, at samarbejdet kvalificeres og målrettes.

## Agreement on Cooperation and Joint Consultation Committees in the State

### §1. Objective

Well-functioning and solution-oriented local cooperation is essential for achieving good workplaces in the state, which focus on the key task and are characterised by quality in the handling of tasks, job satisfaction, innovation and efficiency. Good local cooperation is a forum for dialogue where decisions and new ideas can be discussed and developed between management and employees.

Management is responsible that the workplace develops and meets community demands and expectations. Management and employees must cooperate on realising the workplace strategy and goals.

The objective of the Cooperation Agreement is to promote constructive, local cooperation based on trust and dialogue. The agreement establishes the framework for cooperation between management and employees with a view to involving the employees in the work on the workplace goals and strategy. The Agreement is to provide the best possible starting point for the local joint consultation committees – based on the specific challenges, needs and conditions – to address the issues that are relevant for the individual workplace and its future.

Trusting cooperation between management and employee representatives presupposes that they handle their functions in mutual respect for each other's roles and keep each other informed about matters of substantial importance to the workplace in order to positively contribute to the development of the workplace.

### §2. Framework for the work of the joint consultation committee

The Agreement lays down the framework for how the joint consultation committee is to cooperate on working conditions and staff matters that are subject to the employer's managerial prerogative. Thus, conditions regulated by collective agreements – including pay and appointment conditions – are not within the scope of the joint consultation committee's responsibilities.

Together, the employee representatives of the committee must represent all employees within the area of the individual committee, focusing on workplace issues.

The joint consultation committee must regularly evaluate its work to ensure that cooperation is constantly improved and properly targeted.

### § 3. Information og drøftelse i samarbejdsudvalget

I samarbejdsudvalget skal ledelses- og medarbejderrepræsentanterne informere hinanden om og drøfte arbejdspladsens forhold.

Information skal så vidt muligt gives både skriftligt og mundtligt.

#### Stk. 2. Ledelsens informationspligt

I samarbejdsudvalget skal ledelsen informere om:

1. Arbejdspladsens seneste udvikling og den forventede udvikling i aktiviteter og i den økonomiske situation.
2. Arbejdspladsens aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet. Planlagte og forventede foranstaltninger skal også inddrages i denne sammenhæng.
3. Andre beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold.
4. Forventede beslutninger vedr. udbud, gendbud og udlicitering.

Information skal gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse i samarbejdsudvalget, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning.

### §3. Information and discussions in the joint consultation committee

(1) In the joint consultation committee, management and employee representatives must inform each other about and discuss workplace conditions.

Any information must, to the extent possible, be provided in both oral and written form.

#### (2) Management's duty to provide information

In the joint consultation committee, management must provide information about:

1. Recent developments in the workplace and expected developments in activities and in the financial situation.
2. The present situation of the workplace and expected developments regarding structure and employment, particularly in connection with structural changes and in situations where jobs are threatened. Planned and expected initiatives must also be included in this connection.
3. Other decisions that may lead to considerable changes in the planning of work and in the employees' terms and conditions of employment.
4. Expected decisions regarding calls for tenders, renewed calls for tenders and outsourcing.

Information must be provided so early and with such appropriate contents that a thorough discussion can be had in the joint consultation committee, so that the employees' views and proposals can form part of the basis for management's final decision.

**Stk. 3. Information og drøftelse på rette niveau**

Det er ledelsens ansvar at sikre, at information og drøftelse sker parallelt til ledelses- og beslutningsstrukturen. Information og drøftelse skal etableres mellem den ledelse, som har kompetencen, og medarbejderrepræsentanter for de personalegrupper, der berøres.

Hvis der opstår en situation, hvor der er krav om information og drøftelse af emner, som ligger uden for formanden for samarbejdsudvalgets ansvars- og kompetenceområde, er det den relevante ledelses forpligtelse at sikre, at der foretages information og høring af alle de berørte samarbejdsudvalg.

Hvis der etableres en koncernledelse eller lignende, må ledelsen, når der opstår pligt til information og drøftelse, sammen med de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter vurdere, hvordan information og drøftelse kan ske på den mest hensigtsmæssige måde. Det kan ske ved:

1. Etablering af samarbejdsudvalg på koncernniveau.
2. Nedsættelse af ad hoc udvalg.
3. Drøftelse i de relevante samarbejdsudvalg inden for området.

**Stk. 4. Medarbejdernes informationspligt**

Medarbejderrepræsentanterne skal informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, der har betydning for samarbejdet.

**Stk. 5. Samarbejdsudvalgets informationspligt**

Samarbejdsudvalget skal sikre, at samtlige medarbejdere holdes orienteret om samarbejdsudvalgets arbejde.

**Stk. 6. Samarbejdsudvalgets drøftelser**

Hvis ledelses- eller medarbejderrepræsentanterne ønsker det, skal samarbejdsudvalget drøfte de forhold, der er omfattet af informationspligten.

**(3) Information and discussion at the right level**

Management is responsible for ensuring that information is given and discussions take place in parallel with management and decision-making structures. Information and discussions must be established between the competent management and the employee representatives of the staff groups affected.

If a situation arises that calls for information and discussion of subjects that lie beyond the remit and competence of the chairman of the joint consultation committee, the relevant management is obliged to ensure that all joint consultation committees affected are informed and consulted.

If a group management or the like is set up, management must, whenever a situation requires the provision of information and consultation, assess, together with the representatives of organisations with bargaining powers, how information can be provided and consultation take place in the most expedient manner. This may take the form of:

1. Establishing a joint consultation committee at group management level
2. Setting up ad hoc committees
3. Carrying on discussions in the relevant joint consultation committees within the relevant area

**(4) Employees' duty to provide information**

Employee representatives must inform the joint consultation committee of views and circumstances of the employees of importance to the cooperation.

**(5) The duty of the joint consultation committee to provide information**

The joint consultation committee must ensure that all employees are kept informed of the joint consultation committee's work.

**(6) The joint consultation committee's discussions**

If management or employee representatives so wishes, the joint consultation committee must discuss the matters covered by the duty to provide information.

**§ 4. Opgaver**

Samarbejdsudvalget behandler relevante emner inden for arbejds- og personaleforhold, der har betydning for arbejdspladsen. Det er op til det enkelte samarbejdsudvalg at vurdere, hvilke emner der er særligt relevante, for at der er en strategisk sammenhæng mellem samarbejdsudvalgets arbejde og institutionens mål. Det kan fx være:

1. Arbejds- og personaleforhold
2. Tillid, samarbejde og trivsel
3. Omstilling på arbejdspladsen

**Ad 1. Arbejds- og personaleforhold**

Med henblik på at skabe en attraktiv og effektiv arbejdsplads og motiverede medarbejdere, der arbejder for at indfri institutionens mål, er det hensigtsmæssigt, at samarbejdsudvalget drøfter arbejds- og personaleforhold, som hører under ledelsesretten.

Samarbejdsudvalget kan fx drøfte:

- Institutionens personalepolitik
- Indsatsen for at fastholde seniorer
- Balancen mellem arbejds- og privatliv og politik for orlov
- Sygefraværspolitik og sygefraværssamtaler

*Job på særlige vilkår*

Med henblik på at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet, kan samarbejdsudvalget drøfte mulighederne for at gøre brug af de social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger.

Samarbejdsudvalget kan fastlægge retningslinjer, jf. § 6, for udformning af job på særlige vilkår eksempelvis vedrørende arbejdsindhold, oplæring, medarbejderudviklingssamtaler, kompetenceudvikling og antal stillinger, der kan besættes på særlige vilkår.

**§4. Tasks**

The joint consultation committee deals with relevant topics within working conditions and staff matters, which are of importance to the workplace. It is up to the individual joint consultation committee to assess which topics are of particular relevance for a strategic connection to exist between the work of the joint consultation committee and the goals of the institution. These may include:

1. Working conditions and staff matters
2. Trust, cooperation and job satisfaction
3. Reorganisation in the workplace

**Re 1. Working conditions and staff matters**

With a view to creating an attractive and efficient workplace, as well as motivated employees who work to fulfil the institution's goals, it is expedient that the joint consultation committee discusses working conditions and staff matters that fall within the managerial prerogative.

The joint consultation committee may discuss:

- a) The institution's personnel policy
- b) Initiatives to retain senior employees
- c) Work-life balance and leave of absence policy
- d) Sickness absence policy and sickness absence interviews

*Jobs on special terms*

With a view to integrating groups that have difficulty in gaining a foothold in the labour market, the joint consultation committee can discuss the possibilities of making use of social and labour market policy schemes.

The joint consultation committee can establish general guidelines, cf. clause 6, for designing jobs on special terms, for instance concerning job content, training, staff performance and development reviews, competence development and the number of positions that may be filled on special terms.

**Ad. 2. Tillid, samarbejde og trivsel**

Samarbejdsudvalget har en central rolle i at sikre, at arbejdspladsen har et godt psykisk arbejdsmiljø, som er præget af tillid og samarbejde og som er med til at skabe rum for faglighed og kvalitet i opgavevaretagelsen. Samarbejdsudvalget kan fx drøfte:

- Tillid og samarbejde på arbejdspladsen
- Rammer for faglighed og kvalitet i opgavevaretagelsen
- Trivsel og psykisk arbejdsmiljø

Samarbejdsudvalget kan for at fremme eventuelle initiativer og indsatser koordinere med arbejdsmiljøorganisationen.

**Ad. 3. Omstilling på arbejdspladsen**

Samarbejdsudvalget har en central rolle i at sikre en positiv tilgang til stadige forandringer i staten.

Samarbejdsudvalget kan fx drøfte:

- Konsekvenserne af større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder udbud, udlicitering og outsourcing af opgaver.
- Konsekvenserne for institutionens økonomi, arbejdstilrettelæggelse, personalebehov og kompetenceudvikling.
- En plan for omstillingsprocessen, herunder fx kommunikation til arbejdspladsen, forhold vedrørende implementering samt håndtering af konsekvenserne for arbejdspladsen.

**§ 5. Særlige opgaver**

Som supplement til de emner, det lokale samarbejdsudvalg vælger at prioritere i sit arbejde, har samarbejdsudvalget en række særlige opgaver.

**Stk. 2. Mål, strategi og økonomi**

Samarbejdsudvalget drøfter institutionens mål og strategier, så medarbejderne inddrages i overvejelserne om at få institutionen til at arbejde kvalitetsbevidst, målrettet og effektivt.

**Re 2. Trust, cooperation and job satisfaction**

The joint consultation committee plays a key role in making sure that the workplace has a good psychological work environment, which is characterised by trust and cooperation, and which helps to create room for professionalism and quality in the undertaking of tasks. The joint consultation committee may discuss:

- a) Trust and cooperation in the workplace
- b) Framework for professionalism and quality in the undertaking of tasks
- c) Job satisfaction and psychological work environment

In order to promote possible initiatives and efforts, the joint consultation committee can coordinate its work with the Danish Working Environment Authority.

**Re 3. Reorganisation in the workplace**

The joint consultation committee plays a key role in ensuring a positive approach to continuous changes within the state.

The joint consultation committee may discuss:

- a) The consequences of major rationalisation and restructuring projects, including competitive tendering, contracting out and outsourcing of tasks
- b) The consequences for the institution's finances, organisation of work, staff requirements and competence development
- c) A plan for the restructuring process, including, for instance, communication to the workplace, matters relating to implementation as well as the handling of the consequences for the workplace.

**§5. Special tasks**

(1) As a supplement to the tasks the local joint consultation committee chooses to prioritise in its work, the joint consultation committee has a number of special tasks.

**(2) Goals, strategy and finances**

The joint consultation committee must discuss the institution's goals and strategies in order to include employees in the deliberations to make the institution work in a qualityconscious, goal-oriented and efficient manner.



Samarbejdsudvalget skal i den forbindelse drøfte:

- Sammenhængen mellem institutionens mål/strategi og personale- politikken.
- Relevante dele af en eventuel resultatkontrakt for institutionen/direktørkontrakt.
- Institutionens budget- og finanslovsbidrag, herunder den overordnede prioritering af anvendelsen af bevillingen.

*Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 2.*

*I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser af relevante dele af en eventuel resultatkontrakt for institutionen eller en direktørkontrakt kan fx drøftes institutionens arbejdsmæssige, udviklingsmæssige og personalepolitiske mål.*

*I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser af arbejdspladsens budget og økonomi er det særlig relevant, at ledelsen orienterer om budgetterede og afholdte udgifter, der har tilknytning til arbejds- og personaleforholdene fx lønsum, over- og merarbejde og kompetenceudvikling.*

**Stk. 3. Samarbejdsudvalget har følgende opgaver som følge af andre aftaler og EU-direktiver.**

a) Kompetenceudvikling

Samarbejdsudvalget har en rolle i forbindelse med at fremme et strategisk sigte med kompetenceudvikling på arbejdspladsen. Samarbejdsudvalgets konkrete opgaver i forbindelse med arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling følger af aftalen om kompetenceudvikling og aftalen om kompetencefonden.

To this end, the joint consultation committee must discuss:

- a) The correlation between the institution's goals/strategy and personnel policy
- b) Relevant parts of a potential performance contract for the institution/service contract
- c) The institution's budget and appropriation, including the overall priorities for applying the appropriation

*Explanatory notes to clause 5(2)*

*In connection with the joint consultation committee's discussions of relevant parts of a potential performance contract for the institution or a service contract, topics such as the institution's operational, development and personnel policy goals may be discussed.*

*In connection with the joint consultation committee's discussions of the budget and finances of the workplace, it is particularly relevant that management informs the joint consultation committee of expenses provided for in the budget as well as incurred expenses that relate to working conditions and staff matters, for example payroll, overtime and additional hours and competence development*

**(3) The joint consultation committee has the following tasks as a result of other agreements and EU Directives:**

a) Competence development

The joint consultation committee has a role in connection with furthering the strategic aim of competence development in the workplace. The joint consultation committee's specific tasks in connection with the workplace's efforts to create competence development follow from the agreement on competence development and from the agreement on the competence fund

## b) Forskelsbehandling

Samarbejdsudvalget skal drøfte personalepolitikens bidrag til at forebygge direkte og indirekte forskelsbehandling, således at det sikres at den bidrager til, at alle medarbejdere – uanset køn, etnisk oprindelse, hudfarve, race, religion, handicap, alder og seksuel orientering – reelt får samme mulighed for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår i øvrigt.

## c) Ligebehandling

Samarbejdsudvalget skal drøfte ligestillingsspørgsmål og arbejde for, at ligestilling er en integreret del af personalepolitikken.

## d) Medarbejdertilfredshed

Samarbejdsudvalget skal drøfte medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Endvidere drøftes de målinger af tilfredshed og trivsel, der skal foretages mindst hvert 3. år, og som evt. kan finde sted i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering.

## e) Arbejdsrelateret stress

Samarbejdsudvalget skal drøfte arbejdspladsens indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress.

## f) Krænkende handlinger

Samarbejdsudvalget skal drøfte arbejdspladsens indsats for at fremme et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne ikke udsættes for vold, krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, fra kolleger, ledere eller tredje person.

*Cirkulærebemærkning til § 5 stk. 3.*

*I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser om ligestilling og forebyggelse af direkte og indirekte forskelsbehandling henvises til lov om lige løn til mænd og kvinder, til lov om ligestilling mellem mænd og kvinder samt til lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv.*

*I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser om krænkende handlinger henvises til Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø.*

## b) Discrimination

The joint consultation committee must discuss the personnel policy's contribution to prevent direct and indirect discrimination. This includes helping to ensure that – irrespective of sex, ethnic origin, skin colour, race, religion, disability, age or sexual orientation – all employees get the same opportunity for appointment, education, promotion and working conditions in general

## c) Equal treatment

The joint consultation committee must discuss gender equality issues and work to ensure that gender equality is an integral part of the personnel policy

## d) Job satisfaction

The joint consultation committee must discuss the employees' job satisfaction and well-being, including the psychological work environment. Moreover, the committee discusses the evaluations of job satisfaction and well-being that must be made at least every three years, and which may be made in connection with the statutory workplace assessment

## e) Work-related stress

The joint consultation committee must discuss the efforts of the workplace to identify, prevent and handle problems in connection with work-related stress

## a) Offensive acts

The joint consultation committee must discuss the efforts of the workplace to further a work environment where employees are not subjected to violence, offensive acts, including bullying and sexual harassment, from colleagues, management or third parties.

*Explanatory notes to clause 5(3)*

*In connection with the joint consultation committee's discussions of gender equality and the prevention of direct and indirect discrimination, reference is made to the Danish Act on Equal Pay to Men and Women, the Danish Act on Gender Equality as well as the Danish Act on Prohibition of Discrimination on the Grounds of Race, etc.*

*In connection with the joint consultation committee's discussions of offensive acts, reference is made to the Danish Working Environment Authority's Executive Order no. 1406 of 26 September 2020 on psychological work environment.*

**§ 6. Fastlæggelse af retningslinjer/principper**

Samarbejdsudvalget kan fastlægge retningslinjer eller principper for arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold.

**Stk. 2.** Fastlæggelse af retningslinjer er begrænset til ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

**Stk. 3.** Hvis en af parterne ønsker det, skal der indledes drøftelser om at fastlægge retningslinjer.

**Stk. 4.** Det kræver enighed mellem parterne i samarbejdsudvalget at fastlægge retningslinjer. Kan der ikke opnås enighed, fastsætter ledelsen de nødvendige retningslinjer.

**Stk. 5.** Det er brud på samarbejdsaftalen, hvis der ikke udvises positiv vilje i forsøget på at nå til enighed.

**Stk. 6.** Alle retningslinjer skal være skriftlige.

**Stk. 7.** Hver af parterne kan opsig fastlagte retningslinjer med 3 måneders varsel. Inden opsigelsen skal samarbejdsudvalget forsøge at ændre de hidtidige retningslinjer på en måde, som er tilfredsstillende for samarbejdsudvalgets parter.

*Cirkulærebemærkning til § 6:*

*Ved parterne i samarbejdsudvalget forstås henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden. Når der i aftalen anføres: "Det kræver enighed mellem parterne" og "hvis en af parterne ønsker det", betyder det, at der skal være bred tilslutning blandt medlemmerne af pågældende "side" i samarbejdsudvalget. Dette indebærer, at det enkelte samarbejdsudvalgsmedlem ikke kan påberåbe sig at være part i aftalens forstand og således ikke har nogen veto, der kan blokere for samarbejdsudvalgets arbejde.*

**§6. Establishment of guidelines/principles**

(1) The joint consultation committee may lay down guidelines or principles for the working conditions and staff matters in the workplace.

(2) The establishment of guidelines is limited to management's area of responsibility and competence.

(3) If either party so wishes, consultations must be initiated on establishing guidelines.

(4) The establishment of guidelines requires consensus between the parties in the joint consultation committee. If consensus cannot be reached, management lays down the necessary guidelines

(5) It is a breach of the Cooperation Agreement if the parties do not demonstrate a positive attitude in the endeavour to reach consensus.

(6) All guidelines must be drawn up in writing.

(7) Either party may terminate the guidelines by giving three months' notice. Prior to the notice of termination, the joint consultation committee must endeavour to change the existing guidelines in a manner acceptable to the parties in the joint consultation committee.

*Explanatory notes to clause 6:*

*The "parties in the joint consultation committee" mean the management side and the employee side, respectively. When the agreement states that: "The establishment of guidelines requires consensus between the parties" and "if either party so wishes", it means that there must be broad support among the members of the "side" of the joint consultation committee concerned. This implies that the individual joint consultation committee member cannot claim to be a party within the meaning of the Agreement and thus has no veto power that can block the joint consultation committee's work.*

## § 7. Oprettelse af samarbejdsudvalg

I institutioner med mindst 25 beskæftigede skal der oprettes samarbejdsudvalg.

Er der inden for institutionen flere arbejdssteder med en selvstændig ledelsesfunktion, hvor antallet af beskæftigede er mindst 25, skal der oprettes et samarbejdsudvalg for hvert af disse arbejdssteder.

Hvis der oprettes flere samarbejdsudvalg inden for en institution, skal der også oprettes et hovedsamarbejdsudvalg, der er fælles for hele institutionen.

Det er af afgørende betydning for samarbejdet, at samarbejdsudvalgsstrukturen afspejler organisationsstrukturen.

Hvis flere statslige institutioner etablerer en fælles opgaveløsning/arbejdsplads med selvstændig ledelsesfunktion og mindst 25 ansatte, skal der oprettes et samarbejdsudvalg.

I institutioner, hvor der på grund af et begrænset antal medarbejdere ikke skal oprettes samarbejdsudvalg, skal der samarbejdes efter de samme principper, som er indeholdt i denne aftale.

### Stk. 2. Sammensætning af samarbejdsudvalg

Antallet af pladser i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter.

Er der flere forhandlingsberettigede organisationer repræsenteret i institutionen, fastsættes fordelingen mellem organisationerne ved aftale mellem disse.

Den ansvarlige leder af institutionen eller af den pågældende del af institutionen er formand for samarbejdsudvalget og udpeger de øvrige ledelsesrepræsentanter samt suppleanter for disse.

## §7. Establishment of a joint consultation committee

Institutions with a minimum of 25 employees must set up a joint consultation committee.

If, within the institution, there are more workplaces with an independent management function with a minimum of 25 employees, a joint consultation committee must be set up for each of these workplaces.

If several joint consultation committees are established within an institution, a general joint consultation committee, which is common to the entire institution, must be set up.

It is of crucial importance for cooperation that the joint consultation committee structure reflects the organisational structure.

If several state sector institutions decide to perform tasks jointly/establish a workplace with an independent management function and a minimum of 25 employees, a joint consultation committee must be set up.

At institutions where, due to a limited number of staff, there is no requirement to set up a joint consultation committee, cooperation must take place according to the same principles as are set out in this Agreement.

### (2) Composition of the joint consultation committee

The number of seats in the joint consultation committee is decided by agreement between management and the representatives of the staff organisations with bargaining powers.

If more organisations with bargaining powers are represented at the institution, the distribution of the number of seats among the organisations is decided by agreement among the organisations.

The manager in charge of the institution or in charge of the part of the institution concerned chairs the joint consultation committee and appoints the other management representatives and their alternates.

Medarbejderrepræsentanterne og suppleanterne for disse udpeges af de forhandlingsberettigede organisationer blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter i institutionen. Skal der udpeges flere medarbejderrepræsentanter, end der er tillidsrepræsentanter, foretages udpegningen blandt institutionens øvrige medarbejdere. De pågældende anmeldes over for institutionens ledelse. Suppleanterne anmeldes på tilsvarende måde.

Samarbejdsudvalgets næstformand vælges af medarbejderrepræsentanterne.

Medlemmer og suppleanter udpeges for 2 år ad gangen. En udpegnings bortfalder, når grundlaget for den ikke længere er til stede.

### Stk. 3. Underudvalg

Samarbejdsudvalget kan nedsætte permanente eller midlertidige underudvalg til behandling af bestemte opgaver. Når samarbejdsudvalget nedsætter et underudvalg, skal udvalgets kompetence i forhold til samarbejdsudvalget være klart beskrevet i et kommissorium.

### Stk. 4. Kontaktudvalg

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

Kontaktudvalgets opgave er at vejlede og rådgive medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i samarbejdsudvalget.

#### *Cirkulærebemærkning til § 7:*

*Vejledende er der tænkt på et ledelsesområde med en sådan selvstændig personaleadministration og budgetforvaltning, at det er rimeligt at oprette samarbejdsudvalg for det pågældende område.*

The staff organisations with bargaining powers appoint the employee representatives and their alternates among the registered trade union representatives at the institution. If more employee representatives are to be appointed than there are trade union representatives, the appointment is made among the other staff members at the institution. The management of the institution receives notice of the persons concerned. The same applies to alternates.

The employee representatives elect the deputy chairman of the joint consultation committee.

Members and alternates are appointed for a two-year term. The appointment ceases when the basis for it no longer exists.

### (3) Subcommittees

The joint consultation committee may set up permanent or ad hoc subcommittees for the performance of specific tasks. When the joint consultation committee sets up a subcommittee, the competence of such committee in relation to the joint consultation committee must be clearly set out in its terms of reference.

### (4) Liaison committee

A liaison committee may be set up, comprising the employee representatives of the joint consultation committee and a representative of each of the staff organisations with bargaining powers not represented in the joint consultation committee.

The liaison committee is tasked with offering guidance and advice to the employee representatives in the joint consultation committee. The committee is convened prior to joint consultation committee meetings.

#### *Explanatory notes to clause 7:*

*As a guide, the envisaged management area has such a degree of independent personnel administration and budgetary management that makes it reasonable to set up a joint consultation committee for the area concerned.*

*Ved afgørelsen af, om en arbejdsplads kan betragtes som en "institution", for hvilken der er pligt til at oprette samarbejdsudvalg, indgår blandt andet en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår:*

1. *Selvstændig ledelsesret*

2. *Beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelser og afsked*

3. *Selvstændigt budget- og regnskabsansvar.*

*Det er parterne i den enkelte institution, som må vurdere, om det er rimeligt at oprette flere samarbejdsudvalg.*

*Hvis der etableres samarbejde mellem en statslig institution og kommunale eller private institutioner med henblik på fremtidig fælles opgavevaretagelse, skal det sikres, at de statslige medarbejdere fortsat har de samme rettigheder med hensyn til information, drøftelse og medbestemmelse om arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold, som er indeholdt i denne aftale.*

### **§ 8. Lokale aftaler om ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet**

For at styrke arbejdsmiljøarbejdet kan der aftales en anden organisering fx i form af en sammenlægning af samarbejdsudvalget og arbejdsmiljøudvalget.

Aftalen indgås mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter og skal opfylde minimumskrav fastsat i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Samtlige repræsentanter i det sammenlagte udvalg skal have tilbud om deltagelse i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Samtlige repræsentanter i sammenlagte udvalg skal ligeledes have tilbud om deltagelse i SU-uddannelsen, jf. §11.

*The decision as to whether a workplace may be considered an "institution", for which an obligation exists to set up a joint consultation committee, depends among other things on an assessment of whether the management function includes:*

a) *An independent managerial prerogative*

b) *The right of decision or recommendation to appoint and dismiss employees*

c) *Independent responsibility for budgetary and accounts management*

*The parties at the individual institution must assess whether it is reasonable to establish more joint consultation committees.*

*If cooperation is established between a state sector institution and local government or private sector institutions with a view to future joint attention to tasks, steps must be taken to ensure that state sector employees continue to have the same rights of information, discussion and participation regarding the working conditions and staff matters at the workplace as are laid down in this Agreement.*

### **§8. Local agreements on organisational change of the work environment effort**

In order to strengthen the work environment effort, agreement may be reached on another organisation of such work, for example by merging the joint consultation committee and the health and safety committee.

The agreement is concluded between management and the representatives of the staff organisations with bargaining powers and must satisfy the minimum requirements laid down in the Working Environment Authority's Executive Order on cooperation on safety and health.

All representatives in the combined committee must receive an offer to participate in the statutory work environment training.

All representatives in the combined committee must also receive an offer to participate in the joint consultation committee training, cf. clause 11.

*Cirkulærebemærkning til § 8:*

*I forbindelse med den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsmiljø.*

**§ 9. Tilrettelæggelse af møder**

Formand og næstformand udarbejder i fællesskab dagsorden for møderne.

Samarbejdsudvalget udarbejder referat af samarbejdsudvalgets møder.

Samarbejdsudvalget fastsætter selv sin forretningsorden.

Møder afholdes fortrinsvis i arbejdstiden, og medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til samarbejdsudvalgsarbejdet. Medlemmerne oppebærer time- og dagpenge og befordringsgodtgørelse efter de regler, der er aftalt mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

Ved deltagelse i møder samt rejsetid i forbindelse hermed uden for de pågældendes normale arbejdstid ydes kompensation efter reglerne i aftalen om tillidsrepræsentanter i staten mv.

**Stk. 2. Tilkald af sagkyndige**

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

Samarbejdsudvalget kan endvidere indhente bistand og vejledning fra et eventuelt hovedsamarbejdsudvalg, de berørte faglige organisationer og aftalens centrale parter, hvis en af parterne i samarbejdsudvalget fremsætter et ønske om det.

*Cirkulærebemærkning til § 9*

*I kombinerede samarbejdsorganer, som også varetager de arbejdsopgaver, der ellers ville være henlagt til arbejdsmiljøudvalg, henvises tillige til bestemmelserne i Finansministeriets cirkulære af 1. september 1993 om honorering af sikkerhedsrepræsentanter m.fl.*

*Explanatory note to clause 8:*

*In connection with the statutory work environment training, reference is made to the Danish Work Environment Act in force from time to time.*

**§9. Preparation of meetings**

The chairman and the deputy chairman jointly draw up an agenda for the meetings.

The joint consultation committee draws up minutes of the joint consultation committee's meetings.

The joint consultation committee adopts its own rules of procedure.

Meetings are held primarily during working hours, and members must have the necessary time at their disposal for work in the joint consultation committee. Members receive an hourly and per diem allowance as well as an allowance for travelling expenses according to the rules agreed upon between the Ministry of Finance and the central organisations.

For participation in meetings and for travelling time in this connection outside normal working hours, compensation is granted to those concerned under the rules of the agreement on trade union representatives in the state sector, etc.

**(2) Calling in of experts**

When considering special issues in the joint consultation committee and subcommittees, either party may call in persons with special expertise in the relevant field from the institution. The calling in of other specialists, including external experts, is subject to consensus between the parties.

Furthermore, where one of the parties in the joint consultation committee so requests, the joint consultation committee may obtain assistance and guidance from the general joint consultation committee if such exists, the employee organisations affected and the central parties to the agreement.

*Explanatory note to clause 9:*

*In combined cooperation bodies that also attend to tasks that would otherwise be performed by a health and safety committee, reference is made to the provisions of the Ministry of Finance Circular of 1 September 1993 on remuneration of safety representatives, etc.*

### **§ 10. Beskyttelse i forbindelse med afsked og forflyttelse**

Alle medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalget og kombinerede samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg nedsat efter § 8 har samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter på området. Suppleanter har samme beskyttelse som suppleanter for tillidsrepræsentanter på området.

### **§ 11. Uddannelse af samarbejdsudvalgsmedlemmer**

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

### **§ 12. Rådgivning og vejledning af samarbejdsudvalg**

De centrale parter nedsætter et udvalg, som har til formål at fremme samarbejdsudvalgenes arbejde gennem bred informations- og vejledningsvirksomhed for samarbejdsudvalgene. Herudover er udvalget ansvarlig for uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalgene.

#### **Stk. 2. Sekretariat**

Udvalgets opgaver varetages af et sekretariat, som under ansvar for parterne varetager de daglige opgaver. Sekretariatet yder endvidere rådgivning og vejledning til både ledelses- og medarbejderrepræsentanter i de statslige samarbejdsudvalg om samarbejdsspørgsmål. Hver af parterne bidrager ligeligt til sekretariatets drift.

### **§ 13. Samarbejdsnævn**

Samarbejdsnævnets opgave er at behandle og afgøre sager om fortolkning af og brud på aftalen.

### **§10. Protection in connection with dismissal and relocation**

All employee representatives in the joint consultation committee and in combined joint consultation and health and safety committees set up under clause 8 enjoy the same protection as trade union representatives in the area. Alternates enjoy the same protection as alternates of trade union representatives in the area.

### **§11. Training of joint consultation committee members**

Within the first six months after having been appointed, a joint consultation committee member must receive an offer to participate in a course for joint consultation committee members.

### **§12. Advice to and guidance of joint consultation committees**

(1) The central parties set up a committee, the purpose of which is to promote the joint consultation committees' work through comprehensive information and guidance activities for the joint consultation committees. In addition, the committee is responsible for the training of joint consultation committee members.

#### **(2) Secretariat**

The day-to-day tasks of the committee are attended to by a secretariat, which is accountable to the parties. Furthermore, the secretariat provides advice and guidance to both management and employee representatives in the state sector joint consultation committees about cooperation issues. Both parties contribute equally to the operation of the secretariat.

### **§13. Joint Consultation Board**

(1) The Joint Consultation Board is tasked with considering and deciding on cases of interpretation and breach of the Agreement.



**Stk. 2. Sammensætning**

Samarbejdsnævnet sammensættes med ligelig repræsentation fra hver af samarbejdsaftalens parter. Formanden udpeges af Finansministeriet blandt nævnets medlemmer. Næstformanden udpeges af centralorganisationerne blandt nævnets medlemmer.

**§ 14. Uoverensstemmelse**

Uoverensstemmelser om fortolkningen af og påstande om brud på aftalens bestemmelser kan af hver af parterne i samarbejdsudvalget kræves behandlet i et eventuelt hovedsamarbejdsudvalg. Opnås der ikke enighed i hovedsamarbejdsudvalget, forelægges uoverensstemmelsen til afgørelse i Samarbejdsnævnet.

**Stk. 2. Direkte forelæggelse for Samarbejdsnævnet**

Er der ikke oprettet et hovedsamarbejdsudvalg i institutionen, forelægges uoverensstemmelsen direkte til afgørelse i Samarbejdsnævnet.

**§ 15. Brud på informationspligten**

Ved brud på informationspligten jf. § 3, stk. 2 og 3, kan medarbejdersiden fremsætte anmodning om, at forpligtelsen skal overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt. Ledelsen har derefter en frist på 1 måned fra modtagelsen til at tage skridt til at opfylde sin forpligtelse.

**Stk. 2. Sanktioner**

Er der ikke inden for fristen taget skridt til at opfylde forpligtelsen, kan medarbejdersiden indgive en klage for Samarbejdsnævnet. Ved brud på aftalen kan Samarbejdsnævnet eller voldgiftsretten, jf. § 16, fastsætte passende sanktioner, fx en påtale eller idømmelse af bod. Boden kan, hvis de lokale parter er enige, bruges til samarbejdsfremmende foranstaltninger.

**(2) Composition**

The Joint Consultation Board includes an equal number of representatives of both parties to the Cooperation Agreement. The Ministry of Finance appoints the chairman from among the members of the Board. The central organisations appoint the deputy chairman from among the members of the Board.

**§14. Disputes**

(1) Either party in the joint consultation committee may require that a general joint consultation committee, if any, consider disputes on the interpretation and alleged breaches of the provisions of the Agreement. If no consensus is reached in the general joint consultation committee, the dispute is submitted to the Joint Consultation Board for decision.

**(2) Direct submission to the Joint Consultation Board**

If no general joint consultation committee has been set up at the institution, the dispute is submitted directly to the Joint Consultation Board for decision.

**§15. Breach of the duty to provide information**

(1) In case of a breach of the duty to provide information, cf. clause 3(2) and (3) of the Agreement, the employee side may request that the duty to provide information be complied with. The request must be in writing. Management then has a time limit of one month from the receipt of the request to take steps to fulfil its obligation.

**(2) Sanctions**

If no steps have been taken within the time limit to fulfil the obligation, the employee side may lodge a complaint with the Joint Consultation Board. In case of a breach of the Agreement, the Joint Consultation Board or the arbitration tribunal, cf. clause 16, decides on the imposition of suitable sanctions, for example a reprimand or a penalty. Provided the local parties agree, the penalty may be used for initiatives to promote cooperation.

**§ 16. Voldgift**

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

**Stk. 2. Sammensætning**

Voldgiftsretten består af 4 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af Finansministeriet og 2 udpeges af centralorganisationerne. Voldgiftsretten udpeger en opmand. Hvis der ikke kan opnås enighed om udpegningen af opmand, anmodes Arbejdsretten om at udpege denne.

**Stk. 3. Kendelser**

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

**§ 17. Værnepligtige**

Aftalen omfatter ikke personel til pligtig tjeneste. I det omfang forholdene i det militære forsvar og i det civile beredskab kræver det, kan der efter forhandling med berørte forhandlingsberettigede organisationer foretages afvigelser fra aftalens bestemmelser.

**§ 18. Ikrafttræden**

Aftalen træder i kraft den 1. april 2021. Samtidig ophæves

Skatteministeriets cirkulære nr. 9444 af 27. august 2013 om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten.

**§ 19. Opsigelse**

Aftalen kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til den første i en måned. Efter opsigelse løber aftalen videre, indtil den erstattes af en ny aftale, dog længst i 12 måneder efter opsigelsen.

**§16. Arbitration**

(1) If no consensus can be reached in the Joint Consultation Board in cases of interpretation and breach of the provisions of the Agreement, the matter is submitted to an arbitration tribunal.

**(2) Composition**

The arbitration tribunal is made up of four members. The Ministry of Finance appoints two members, and the central organisations appoint two members. The arbitration tribunal appoints an umpire. If no consensus can be reached on the appointment of an umpire, the Industrial Court is requested to appoint the umpire.

**(3) Awards:**

The arbitration tribunal gives a reasoned award, which is binding on both management and employees.

**§17. Conscripts**

The Agreement does not extend to personnel who are liable for military service. To the extent required by the conditions in the military defence and for civil preparedness, departures may be made from the provisions of the Agreement, subject to negotiations with the personnel organisations affected.

**§18. Commencement**

The Agreement comes into effect on 1 April 2021.

At the same time the Agreement repeals the Agreement of 27 August 2013 on cooperation and joint consultation committees in the State.

**§19. Termination**

Either party may terminate this Agreement by giving three months' prior notice to expire on the first day of any month. After termination, the Agreement remains in force until replaced by a new Agreement, but no longer than up to a maximum of 12 months after termination.

København, den 4. november 2021

Copenhagen, 4 November 2021.

Skatteministeriet  
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen  
**Signe Friberg Nielsen**

The Danish Ministry of Taxation  
Employee and Competence Agency  
**Signe Friberg Nielsen**

Offentligt Ansattes Organisationer (Det statslige område)  
**Rita Bundgaard**

Association of Danish State Employees' Organisations (Government Area)  
**Rita Bundgaard**

CO10, Centralorganisationen af 2010

CO10, The Central Organisation of 2010

**Jesper K. Hansen**

**Jesper K. Hansen**

Akademikerne

Danish Confederation of Professional Associations

**Lars Qvistgaard**

**Lars Qvistgaard**

Lærernes Centralorganisation

Danish Confederation of Teachers Associations

**Gordon Ørskov Madsen**

**Gordon Ørskov Madsen**