



SAMARBEJDSSEKRETARIATET

# SAMARBEJDSAFTALEN 2021

CIRKULÆRE OM AFTALE OM SAMARBEJDE  
OG SAMARBEJDSUDVALG I STATEN

## DANSK / ENGELSK

CIRCULAR ON THE AGREEMENT REGARDING COOPERATION  
AND JOINT CONSULTATION COMMITTEES IN THE STATE





## 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 REMARKS

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 Ministry of Finance and the Public  
Employees' Organizations (The Public Sector),  
CO10, the Central Organization of 2010, the  
Academics, and the Teachers' Central  
Organization have entered into the attached  
agreement on cooperation and Joint Consultation  
Committee in the state on November 4, 2021.

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

To facilitate an overview, the Ministry of Finance's  
circular remarks on the individual provisions are  
inserted as italicized text after the collective  
agreement provisions. This does not change the  
legal status of the remarks. Therefore, the  
remarks are not part of the collective agreement.

Bemærkningerne er således ikke en del af  
overenskomsten.

### 1. Ændringer i forhold til aftalen fra 2013

### 1. Changes in Relation to the Agreement from 2013

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 edition of the Cooperation  
Agreement of August 27, 2013. Changes have  
been made in §3, subsection 2, point 4, where it is  
specified that the provision applies to expected  
managerial decisions regarding tenders,  
retenders, 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. Additionally, linguistic adjustments have  
been made in §2, §5, subsection 3 letters b, d,  
and f, as well as §8. These do not change the  
previously agreed substantive meaning.

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, there has been a clarification in §7, subsections 2 and 4, §8, and §17, where "employee organization" has been changed to "organisation with negotiating powers"

D. The JCC at local workplaces should also be aware of the Protocol on green transition, which the contracting parties have agreed upon in connection with collective bargaining in 2021. The topic of "green transition" should be discussed in the Joint Consultation Committee when it impacts working and personnel conditions at the workplace.

E. The Joint Consultation Committee should also be aware of other agreements that assign tasks to the Joint consultation committees locally, including those related to strategic competency development and senior policy.

The purpose of the agreement is to provide an operational and user-friendly framework for constructive, trusting, and dialogue-based cooperation between management and employees in the local Joint Consultation Committee. Such cooperation is essential to achieving good public workplaces that focus on core tasks and are characterized by quality in task performance, well-being, innovation, and efficiency. The agreement shall also provide the best possible basis for the local Joint Consultation Committee to address the issues that are relevant to the individual workplace and its future, based on the specific challenges, needs, and conditions.

## 2. Implementation of EU Directives and European Agreements

The following EU directives and European agreements are implemented in the agreement:

- EU Directive of June 29, 2000, on the implementation of the principle of equal treatment irrespective of race 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**

- EU Directive of November 27, 2000, on general framework provisions for equal treatment in employment and occupation
- EU Directive of March 11, 2002, on the establishment of a general framework for information and consultation of workers in the European Community
- The European Agreement of October 8, 2004, on work-related stress
- The European Agreement of April 26, 2007, on harassment and violence in the workplace

### 3. Commencement

The circular is effective from April 1, 2021. At the same time, the Ministry of Finance's circular 9444 of August 27, 2013, on cooperation and Joint Consultation Committee in the state is repealed.

18 November 2021

The Ministry of Finance, Employee and  
Competency 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. Purpose

A well-functioning and solution-oriented local cooperation is essential for achieving good public workplaces that focus on core tasks and are characterized by quality in task performance, well-being, innovation, and efficiency. Good local cooperation serves as a dialogue forum where decisions and new ideas can be discussed and developed between management and employees.

Management is responsible for ensuring that the workplace develops and meets the demands and expectations of the surroundings. Management and employees must collaborate to realize the workplace's strategy and goals.

The purpose of the cooperation agreement is to promote constructive local cooperation based on trust and dialogue. The agreement establishes a framework for cooperation between management and employees to involve employees in the workplace's goals and strategy. The agreement should create the best possible basis for the Joint Consultation Committee to address issues relevant to the individual workplace and its future, based on specific challenges, needs, and conditions.

A trusting collaboration between management and employee representatives requires mutual respect for each other's roles and keeping each other informed about significant matters that affect the workplace, contributing positively to its development.

### § 2. The framework for the work of the Joint Consultation Committee

The agreement establishes the framework for how the Joint Consultation Committee must collaborate on work and personnel conditions, which fall under the employer's management rights. Matters regulated by collective agreements and contracts, including salary and employment conditions, are therefore not under the jurisdiction of the Joint Consultation Committee.

The committee's employee representatives must collectively represent all employees within the specific committee's area with a focus on the workplace's conditions.

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, genudbud 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 discussion in the Joint Consultation Committee

(1) In the Joint Consultation Committee, management and employee representatives must inform each other about and discuss the conditions of the workplace.

Information should, as far as possible, be provided both in writing and verbally.

#### (2) Management's information obligation

In the Joint Consultation Committee, management must inform about:

1. The workplace's recent developments and the expected developments in activities and the financial situation
2. The workplace's current situation and expected developments regarding structure and employment, especially in connection with structural changes and in situations where employment is threatened. Planned and anticipated measures should also be included in this context.
3. Other decisions that may lead to significant changes in the organization of work and employees' employment conditions.
4. Expected decisions regarding tenders, retenders, and outsourcing.

Information must be provided as early as possible and with appropriate content so that thorough discussion can take place in the Joint Consultation Committee, allowing employee viewpoints and suggestions to be included in 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**

It is the responsibility of management to ensure that information and discussion occur parallel to the management and decision-making structure. Information and discussion should be established between the management that has the authority and employee representatives for the personnel groups affected.

If a situation arises where there is a requirement for information and discussion on topics that fall outside the responsibilities and competence area of the chair of the Joint Consultation Committee, it is the obligation of the relevant management to ensure that information and consultation with all affected Joint Consultation Committees take place.

If a group management or similar body is established, management, when a duty to provide information and discussion arises, may, together with representatives from the negotiating organizations, assess how information and discussion can occur in the most appropriate manner. This may occur through:

1. Establishment of Joint Consultation Committees at the group level.
2. Formation of ad hoc committees.
3. Discussion in the relevant Joint Consultation Committees within the area.

**(4) Employees' information obligation**

Employee representatives must inform the Joint Consultation Committee about the viewpoints and conditions among employees that are significant for the cooperation.

**(5) The information obligation of the Joint Consultation Committee**

The Joint Consultation Committee must ensure that all employees are kept informed about the committee's work.

**(6) Discussions of the Joint Consultation Committee**

If management or employee representatives so wish, the Joint Consultation Committee must discuss the matters covered by the duty to inform.

**§ 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 addresses relevant issues concerning work and personnel conditions that are significant for the workplace. It is up to each Joint Consultation Committee to assess which topics are particularly relevant to ensure a strategic connection between the committee's work and the institution's goals. This may include, for example:

1. Work and personnel matters
2. Trust, cooperation, and well-being
3. Workplace transition

**Re 1. Work and personnel matters**

In order to create an attractive and effective workplace and motivated employees who work to fulfill the institution's goals, it is advisable for the Joint Consultation Committee to discuss work and personnel matters that fall under management's rights.

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*

In order to integrate groups that have difficulty finding a position in the labor market, the Joint Consultation Committee may discuss opportunities to utilize social and labor market policies.

The joint consultation committee can establish general guidelines, cf. clause 6, for designing jobs on special terms, for instance regarding job content, training, employee performance and development interviews, 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 indsætter 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 well-being**

The Joint Consultation Committee plays a central role in ensuring that the workplace has a good psychological work environment characterized by trust and cooperation, which contributes to creating space for professionalism and quality in task performance. The Joint Consultation Committee may, for example, discuss:

- a) Trust and cooperation in the workplace
- b) Frameworks for professionalism and quality in task performance
- c) Well-being and the psychological work environment

To promote any initiatives and efforts, the Joint Consultation Committee may coordinate with the occupational health organization.

**Re 3. Workplace transition**

The Joint Consultation Committee has a central role in ensuring a positive approach to continual changes in the state.

The Joint Consultation Committee may, for example, discuss:

- a) The consequences of major rationalization and restructuring projects, including tenders, outsourcing, and outsourcing of tasks.
- b) The implications for the institution's finances, work organization, personnel needs, and competency development.
- c) A plan for the transition process, including, for example, communication to the workplace, implementation issues, and management of the consequences for the workplace.

**§ 5. Special tasks**

In addition to the topics that the local Joint Consultation Committee chooses to prioritize in its work, the committee has several special tasks.

**2. Goals, strategy and economy**

The Joint Consultation Committee discusses the institution's goals and strategies so that employees are involved in considerations about making the institution work with quality awareness, target orientation, and efficiency.

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.

In this context, the Joint Consultation Committee must discuss:

- a) The connection between the institution's goals/strategy and the personnel policy.
- b) Relevant parts of any results contract for the institution/director contract.
- c) The institution's budget and financial contributions, including the overall prioritization of the use of funds.

*Explanatory notes to clause 5(2)*

*In connection with the discussions of the Joint Consultation Committee regarding relevant parts of any results contract for the institution or a director's contract, the institution's work-related, developmental, and personnel policy goals may be discussed.*

*In connection with the Joint Consultation Committee's discussions about the workplace's budget and finances, it is particularly relevant that management informs about budgeted and incurred expenses related to work and personnel conditions, such as payroll, overtime, and competency 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 promoting a strategic approach to competency development in the workplace. The committee's specific tasks related to the workplace's efforts for competency development follow from the agreement on competency development and the agreement on the Competency 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 ligestillings spørgsmål 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 contribution of the personnel policy in preventing direct and indirect discrimination, ensuring that it contributes to giving all employees—regardless of gender, ethnic origin, skin color, race, religion, disability, age, and sexual orientation—equal opportunities for employment, education, promotion, and other working conditions.

## 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. Furthermore, the Joint Consultation Committee discusses the evaluation of job satisfaction and well-being that must be conducted at least every three years, which may take place in connection with the mandatory 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 workplace's efforts to promote an environment where employees are not subjected to violence, offensive actions, including bullying and sexual harassment, from colleagues, managers, or third parties.

*Circular Remark for § 5, Subsection 3*

*In connection with the Joint Consultation Committee's discussions on equality and the prevention of direct and indirect discrimination, reference is made to the law on equal pay for men and women, the law on equality between men and women, and the law prohibiting discrimination based on 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 opsigte 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 vetoet, der kan blokere for samarbejdsudvalgets arbejde.

## §6. Establishment of guidelines/principles

The Joint Consultation Committee may establish guidelines or principles for the workplace's work and personnel conditions.

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

3. If either party wishes, discussions must be initiated to establish guidelines.

4. Agreement among the parties in the Joint Consultation Committee is required to establish guidelines. If agreement cannot be reached, management will determine the necessary guidelines.

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

6. All guidelines must be in writing.

7. Either party may terminate established guidelines with three months' notice. Before termination, the Joint Consultation Committee must attempt to amend the existing guidelines in a manner satisfactory to the parties of the Joint Consultation Committee.

### Circular Remark for § 6:

By "the parties in the Joint Consultation Committee," it is understood to mean the management side and the employee side, respectively. When the agreement states: "Agreement among the parties is required" and "if either party wishes," it means that there must be broad support among the members of the respective "side" in the Joint Consultation Committee. This implies that no individual member of the Joint Consultation Committee can claim to be a party in the sense of the agreement and thus does not have a veto that can block the work of the Joint Consultation Committee.

## § 7. Oprettelse af samarbejdsudvalg

I institutioner med mindst 25 beskæftigede skal der oprettes samarbejdsudvalg.

Er der inden for institutionen flere arbejdssteder med en selvstændig ledelses- funktion, 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 Joint Consultation Committees

In institutions with at least 25 employees, Joint Consultation Committees must be established.

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 established for each of these workplaces.

If multiple Joint Consultation Committees are established within an institution, a main Joint Consultation Committee must also be established that is common to the entire institution.

It is essential for cooperation that the structure of the Joint Consultation Committees reflects the organizational structure.

If several state institutions establish a shared task solution/workplace with independent management functions with at least 25 employees, a Joint Consultation Committee must be established.

In institutions where, due to a limited number of employees, Joint Consultation Committees are not to be established, cooperation must be done according to the same principles contained in this agreement.

### 2. Composition of the Joint Consultation Committee

The number of positions in the Joint Consultation Committee is determined by agreement between management and representatives of the negotiating organizations.

If several negotiating organizations are represented in the institution, the distribution among the organizations is agreed upon between them.

The manager in charge of the institution or the relevant part of the institution serves as the chair of the Joint Consultation Committee and appoints the other management representatives as well as 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 udpegning 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.*

Employee representatives and their alternates are appointed by the negotiating organizations from among the reported union representatives in the institution. If more employee representatives need to be appointed than there are union representatives, the appointments will be made from among the institution's other employees. The appointed individuals are reported to the institution's management. The alternates are reported in a similar manner.

The vice-chair of the Joint Consultation Committee shall be elected by the employee representatives.

Members and alternates are appointed for a term of two years. An appointment ceases to exist when the basis for it is no longer present.

### 3. Subcommittees

The Joint Consultation Committee may establish permanent or temporary subcommittees to address specific tasks. When the Joint Consultation Committee establishes a subcommittee, the subcommittee's authority in relation to the Joint Consultation Committee must be clearly described in a mandate.

### 4. Contact Committee

A contact committee may be formed consisting of the employee representatives of the Joint Consultation Committee and a representative from each of the negotiating organizations not represented in the Joint Consultation Committee.

The task of the contact committee is to guide and advise the employee representatives in the Joint Consultation Committee. The committee is convened prior to meetings of the Joint Consultation Committee.

#### *Circular Remark for § 7:*

*It is intended that a management area with sufficient independent personnel administration and budget management be established so that it is reasonable to create Joint Consultation Committees for that area.*

*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.

*In determining whether a workplace can be regarded as an "institution" for which there is an obligation to establish Joint Consultation Committees, the following factors in management are considered:*

1. *Independent management authority*
2. *Decision-making or recommendation rights concerning hiring and dismissal*
3. *Independent budget and accounting responsibility.*

*It is the responsibility of the parties in the individual institution to assess whether it is reasonable to establish multiple Joint Consultation Committees.*

*If collaboration is established between a state institution and municipal or private institutions with a view to future joint task performance, it must be ensured that state employees continue to have the same rights regarding information, discussion, and participation on workplace work and personnel conditions as contained in this agreement.*

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

To strengthen work environment effort, a different organization may be agreed upon, for example, in the form of a merger between the Joint Consultation Committee and the Work environment committee

The agreement is made between management and representatives of the negotiating organizations and must meet the minimum requirements established in the Danish Working Environment Authority's executive order on cooperation on safety and health.

All representatives in the merged committee must be offered participation in the mandatory occupational health and safety training.

All representatives in the merged committees must also be offered participation in the Joint Consultation Committee training, cf. § 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.*

**Circular Remark for § 8:**

*In connection with the mandatory occupational health and safety training, reference is made to the currently applicable law on occupational health and safety.*

**§ 9. Organizing meetings**

The chair and vice chair jointly prepare the agenda for the meetings.

The Joint Consultation Committee prepares minutes from its meetings.

The Joint Consultation Committee establishes its own rules of procedure.

Meetings are primarily held during working hours, and members must have the necessary time available for the work of the Joint Consultation Committee. Members receive hourly and daily allowances as well as travel reimbursements according to the rules agreed upon between the Ministry of Finance and the central organizations.

Compensation for participation in meetings and travel time associated with them outside of the individuals' normal working hours is provided according to the rules in the agreement on union representatives in the state, etc.

**(2) Call for experts**

In the treatment of specific issues in the Joint Consultation Committee and subcommittees, each party may call upon experts in the relevant area from the institution. Involving other experts, including outside specialists, requires mutual agreement.

The Joint Consultation Committee may also seek assistance and guidance from a possible main Joint Consultation Committee, the affected professional organizations, and the central parties to the agreement if any party in the Joint Consultation Committee requests it.

**Circular Remark for § 9**

*In merged consultation bodies, which also handle tasks that would otherwise be assigned to occupational health and safety committees, reference is also made to the provisions of the Ministry of Finance's circular of September 1, 1993, regarding the 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 combined Joint Consultation and Work environment committees established under § 8 have the same protection as union representatives in the area. Alternates have the same protection as alternates for union representatives in the area.

### § 11. Training of Joint Consultation Committee members

A member of the Joint Consultation Committee must be offered a course for members of the Joint Consultation Committee within the first six months after their appointment.

### § 12. Advice to and guidance for Joint Consultation Committees

The central parties establish a committee that aims to promote the work of the Joint Consultation Committees through extensive information and guidance activities. Furthermore, the committee is responsible for the training of members of the Joint Consultation Committees

### 2. Secretariat

The tasks of the committee are handled by a secretariat, which, under the responsibility of the parties, carries out the daily operations. The secretariat also provides counseling and guidance for both management and employee representatives in the state Joint Consultation Committees regarding collaboration issues. Each party contributes equally to the operation of the secretariat.

### § 13. Joint Consultation Board

The role of the Joint Consultation Board is to address and resolve issues regarding the interpretation of and breaches 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. Bod kan, hvis de lokale parter er enige, bruges til samarbejdsfremmende foranstaltninger.

**(2) Composition**

The Joint Consultation Board is composed of equal representation from each of the parties to the cooperation agreement. The chair is appointed by the Ministry of Finance from among the board members. The vice-chair is appointed by the central organizations from among the board members.

**§ 14. Disputes**

Disputes regarding the interpretation of and claims of breaches of the provisions of the agreement may be requested by either party in the Joint Consultation Committee to be processed in a possible main Joint Consultation Committee. If agreement cannot be reached in the main Joint Consultation Committee, the dispute will be submitted for resolution to the Joint Consultation Board.

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

If a main Joint Consultation Committee has not been established in the institution, the dispute will be submitted directly to the Joint Consultation Board for resolution.

**§ 15. Breach of Information obligation**

In the event of a breach of the information obligation according to § 3, subsections 2 and 3, the employee side may request compliance with the obligation. The request must be made in writing. Management then has a period of one month from receipt of the request to take steps to fulfill its obligation.

**(2) Sanctions**

If no steps have been taken within the deadline to fulfill the obligation, the employee side may submit a complaint to the Consultation Board. In the event of a breach of the agreement, the Joint Consultation Board or the arbitration court, cf. § 16, may impose appropriate sanctions, such as a reprimand or the imposition of a penalty. The penalty may, if the local parties agree, be used for collaboration-promoting measures.

**§ 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 udpegningsen 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**

If agreement cannot be reached in the Joint Consultation Board regarding issues of interpretation of and breaches of the provisions of the agreement, the matter will be referred to an arbitration court.

**(2) Composition**

The arbitration court consists of four members, of whom two are appointed by the Ministry of Finance and two are appointed by the central organizations. The arbitration court appoints an arbitrator. If there is no agreement on the appointment of the arbitrator, the Labor Court will be requested to appoint one.

**(3) Rulings**

The arbitration court will issue a reasoned ruling, which is binding for both management and employees.

**§ 17. Conscripts**

The agreement does not cover personnel on mandatory service. To the extent that conditions in the military defense and civil preparedness require it, deviations from the provisions of the agreement may be made after negotiations with the affected negotiating organizations.

**§ 18. Effective date**

The agreement takes effect on April 1, 2021. At the same time, the Ministry of Finance's circular No. 9444 of August 27, 2013, on cooperation and Joint Consultation Committees in the state is repealed.

**§ 19. Termination**

The agreement may be terminated by either party with three months' notice to the first of a month. After termination, the agreement continues in effect until it is replaced by a new agreement, but for no longer than 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**