



Den 15.08.1990

**CIRKULÆRE
OM HOVEDAFTALE MELLEM FINANSMINISTERIET
OG OVERENSKOMSTANSATTES CENTRALORGANISATION**

1990

<u>INDHOLD</u>	<u>Side</u>
CIRKULÆRE	
Almindelige bemærkninger	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	4
HOVEDAFTALE	
Dækningsområde	9
Samarbejde og organisationsfrihed	9
Ledelsesretten	9
Overenskomstindgåelse	10
Fredspligt	10
Arbejdsstandsning	11
Mægling og voldgift	12
Afskedigelse	13
Afskedigelse af tillidsrepræsentanter	15
Overenskomstbrud	16
Optagelse og udmeldelse	17
Ikrafttrædelse og opsigelse	17
Oversigt over tilsluttede forbund	Bilag 1
Checkliste ved afskedigelse af medarbejdere	Bilag 2
Checkliste ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter	Bilag 3

**CIRKULÆRE
OM HOVEDAFTALE MELLEM FINANSMINISTERIET OG
OVERENSKOMSTANSATTES CENTRALORGANISATION
(i det følgende benævnt OC)**

Finansministeriet og OC har indgået vedlagte hovedaftale, som omfatter alle, der er ansat efter en overenskomst indgået med én eller flere af de organisationer, der er medlem af OC.

Fortegnelse over de pt. værende medlemsorganisationer er optrykt som bilag 1. I øvrigt henvises til Personaleadministrativ Vejledning, hvor fortegnelsen løbende vil blive ajourført.

Almindelige bemærkninger

Med denne hovedaftale er der skabt et nyt, ensartet regelsæt, der gælder alle nuværende og fremtidige medlemmer af OC.

Endvidere kan bestemmelser i hovedaftalen erstatte konkrete overenskomstbestemmelser f.eks. vedrørende procedure for afskedigelse af medarbejdere og tillidsrepræsentanter, jf. nedenfor under pkt. 7.

Af særlig relevans for ministerier og styrelser er følgende regler:

- bestemmelser om fremgangsmåde ved varsling om lovlig arbejdsstandsning, § 5,

- medarbejderes beskyttelse mod urimelige afskedigelser, § 8,
- afskedigelse af tillidsrepræsentanter, begrundet i tvungene årsager, § 9.

På baggrund af flere arbejdsretsdomme for brud på CO-STAT's afskedigelsesregler, hvorved statslige arbejdsgivere er blevet pålagt at betale bod, anbefales det, at man nøje gennemlæser bestemmelserne om afskedigelse af arbejdstagere (jf. pkt. 5) og afskedigelse af tillidsrepræsentanter (jf. pkt. 6), særligt med henblik på bestemmelser om tidsfrister og krav om underretning af den ansattes organisation.

Med henblik på at lette proceduren omkring afskedigelser er endvidere bilagt en checkliste (jf. bilag 2 og 3), som bør gennemgås forinden der foretages afskedigelse.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Ad § 2 om ledelsesretten

Formuleringen indebærer ikke noget indgreb i ledelsesretten, således som denne er fastlagt bl.a. ved afgørelser fra Arbejdsretten og fra de faglige voldgiftsretter, men det understreges, at ledelsesretten skal udøves i overensstemmelse med de kollektive overenskomster og med reglerne om samarbejdsudvalg.

Ad § 3 om forhandlingsretten

Formuleringen indebærer ikke nogen indskrænkning i den eksisterende forhandlingsadgang for de enkelte medlemsorganisationer.

For så vidt angår spørgsmål, der forhandles i de enkelte ministerier og institutioner, skal Finansministeriet henstille at OC's medlemsorganisationer opnår samme forhandlingsadgang som tjenestemændenes organisationer på områder, der er fælles for de to grupper af ansatte.

Ad § 8 om afskedigelse

ad stk 1

Formuleringen indebærer en begrænsning i ansættelsesmyndighedens ret til frit af afskedige en medarbejder, idet **urimelige afskedigelser** ikke må finde sted. 2. led sætter snævre tidsfrister for behandling af sager om påståede urimelige afskedigelser.

ad stk. 2

Opsigelse skal meddeles **skriftligt**, og i medfør af forvaltningsloven skal der gives en **begrundelse**.

ad 2. punktum:

Bemærk krav om meddelelse til organisationen !

Meddelelse skal gives til den enkelte medlemsorganisations hovedkontor (jf. bilag 1).

Ansættelsesmyndigheden skal ved orientering til organisationen anføre sådanne oplysninger om de forhold, der ligger til grund for opsigelsen, at det bliver muligt for organisationen at bedømme dennes rimelighed.

Ad § 9 om afskedigelse af tillidsrepræsentanter

Hovedaftalens bestemmelser om tillidsrepræsentanter og disses suppleanter skal ses i sammenhæng med bestemmelser, der måtte bære i den for området gældende overenskomst. Bestemmelserne gælder både tillidsrepræsentanter, suppleanter, sikkerhedsrepræsentanter og andre med særlig beskyttelse.

ad stk. 2

En tillidsrepræsentant er beskyttet ikke alene imod urimelig afskedigelse, men i det videre omfang som begrebet "tvungende årsag" i retspraksis afgrænses til. Således vil tillidsrepræsentanten i tilfælde af arbejdsmangel ikke kunne afskediges som den første, men dog heller ikke nødvendigvis som den sidste.

ad stk. 3

Bemærk krav om forhandling forud for afskedigelse !

ad stk. 4

At arbejdsforholdet i varselsperioden ikke kan afbrydes, før vedkommendes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling, ændrer ikke ved, at der efter praksis fortsat i særlige tilfælde kan være mulighed for at bortvise en tillidsrepræsentant, f.eks. i forbindelse med grov og provokerende arbejdsvægning, medvirken til overenskomstbrud eller egentlig kriminelle handlinger.

Ad § 12, stk. 2 om ikrafttrædelse

Se bemærkninger under pkt. 2 (almindelige bemærkninger).

Parterne er enige om, at formuleringen af § 12, stk. 2, f.eks. med hensyn til afskedigelse af en tillidsrepræsentant, indebærer følgende: En eventuel bestemmelse om forhandling med organisationen forinden afskedigelse bortfalder og erstattes af hovedaftalens § 9, stk. 3, medens en eventuel bestemmelse om forlænget afskedigelsesvarsel for tillidsrepræsentanter vil bestå uændret, da dette forhold ikke reguleres i denne hovedaftale.

FINANSMINISTERIET

Administrations- og Personaledepartementet

Den 3. august 1990

P.M.V.

E.B.

Hanne Josephsen

**HOVEDAFTALE
MELLEM FINANSMINISTERIET OG
OVERENSKOMSTANSATTES CENTRALORGANISATION**

Dækningsområde

Denne hovedaftale har bindende virkning for

1. de ministerier, styrelser og institutioner, der er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og OC eller en organisation, der er medlem af OC, og for
2. organisationer, der er tilsluttet OC, og har indgået en overenskomst som nævnt, samt for medlemmer af disse organisationer, der er omfattet af en sådan overenskomst.

Samarbejde og organisationsfrihed

§ 1. Finansministeriet og OC er enige om at fremme et godt samarbejde samt virke for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestederne.

Stk. 2. Finansministeriet vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at medarbejdere organiserer sig i en organisation tilsluttet OC.

Ledelsesretten

§ 2. Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Finansministeriet og OC/OC's medlems-

organisationer til enhver tid gældende aftaler.

Overenskomstindgåelse

§ 3. Finansministeriet anerkender OC som forhandlingsberettiget organisation på det af nærværende hovedaftale omfattede område.

Stk. 2. Parterne er enige om, at bestemmelser om løn- og øvrige arbejdsvilkår bør fastsættes ved kollektiv overenskomst med OC eller OC's medlemsorganisationer.

Stk. 3. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt, eller om indgåelse af overenskomst, optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Dog kan hovedaftaleparterne fastsætte en anden frist i forbindelse med de generelle forhandlinger om overenskomstfornyelser. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber.

Fredspligt

§ 4. Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er overenskomstens parter dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

Arbejdsstandsning

§ 5. Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler. For OC's vedkommende tilkommer retten de enkelte medlemsorganisationer.

Stk. 2. Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendegives den anden overenskomstpart og henholdsvis Finansministeriet/OC ved særligt og anbefalet brev, mindst 1 måned før den iværksættes.

Stk. 3. Den i stk. 2 nævnte skrivelse skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang.

Stk. 4. Arbejdsstandsning kan ikke omfatte

- a) medlemmer, hvis medvirken i Finansministeriet eller i ministerier og styrelser, der af Finansministeriet er bemyndiget til at indgå overenskomster, er nødvendig for forhandlingernes afslutning eller konfliktens ophør, eller
- b) medlemmer, der er undtaget eller undtages ved aftale, eller
- c) militært ansat personel og personel, ansat ved Civilforsvarskorpset.

Stk. 5. Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 6. Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager arbejdstagerne uden unødigt ophold deres arbejde på de tjenestesteder, hvor de var ansat. Der må ikke fra nogens side finde fortrædelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Stk. 7. Overenskomstparterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, såfremt overenskomststridige arbejdsstandsninger finder sted, at søge disse bragt til ophør.

§ 6. Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller kollektiv overenskomst.

Stk. 2. Varsling af sympatistrejke eller sympati-lockout finder sted i henhold til reglerne i § 5.

Mægling og voldgift

§ 7. Enhver uenighed om forståelsen af en kollektiv overenskomst indgået med OC eller OC's medlemsorganisationer kan af hver af overenskomstparterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler:

Stk. 2. Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes inden for en frist af 2 uger efter begæring om

mæglingsmøde er fremsat. Fristen kan ved aftale forlænges.

Stk. 3. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf hver overenskomstpart vælger 2, samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer.

Stk. 4. Såfremt der ikke opnås enighed om udpegning af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Afskedigelse

§ 8. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

Stk. 2. Det påhviler ansættelsesmyndigheden at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 12 måneder, gives der samtidig meddelelse til organisationen ved kopi af opsigelsesskrivelsen.

Stk. 3. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 12 måneder og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen inden for en frist af 14 dage efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed.

Stk. 4. Opnås der ikke ved forannævnte forhandling enighed mellem organisationen og ansættelsesmyndigheden, kan organisationen inden for en frist af 14 dage efter forhandlingen begære sagen forhandlet mellem overenskomstens parter.

Stk. 5. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens parter, kan sagen inden for en frist af 14 dage kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift, jf. § 7, stk. 3 og 4.

Stk. 6. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig

af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved staten.

Afskedigelse af tillidsrepræsentanter

§ 9. Hovedaftaleparterne er enige om, at der indføres tillidsrepræsentantregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

Stk. 2. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal være begrundet i tvingende årsager.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanter kan ikke afskediges, uden at der forud for opsigelsen har været forhandlet mellem overenskomstparterne. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter anmodning herom er fremsat.

Stk. 4. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst og har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i 1 år, kan arbejdsforholdet i varselsperioden ikke afbrydes, før vedkommendes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal påbegyndes inden 1 uge efter fremsat begæring herom og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 5. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varselspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvar-

sel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.

Stk. 6. Hvor der **ikke** i den kollektive overenskomst er fastsat et særligt opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanten, kan ansættelsesforholdet ikke afbrydes, medmindre der er tale om arbejdsmangel, før vedkommendes organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. Den fagretlige behandling skal påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt inden for 1 måned.

Stk. 7. Tilsvarende gælder for suppleanter for tillidsrepræsentanter for den periode, hvor de ifølge gældende overenskomst nyder samme beskyttelse mod afskedigelse som tillidsrepræsentanten.

Overenskomstbrud

§ 10. I tilfælde af påstået brud på en kollektiv overenskomst indgået med OC eller OC's medlemsorganisationer skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 6, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. På fællesmødet skal de til grund for arbejdsstandsningen liggende omstændigheder klarlægges, og - hvor arbejdsstandsningen kan være opstået på grund af misforståelser eller fejltagelser - forsøges løst.

Stk. 2. I sager om fortolkning af eller påstand om brud på denne hovedaftale skal fællesmødet afholdes under hovedaftaleparternes medvirken.

Optagelse og udmeldelse

§ 11. Organisationer, der tilslutter sig OC, samt disses medlemmer bliver umiddelbart ved optagelsen i centralorganisationen omfattet af denne hovedaftale.

Stk. 2. Medlemmer af OC kan ikke ved at melde sig ud af centralorganisationen løse sig fra de forpligtelser, de ved nærværende hovedaftale er gået ind på. Frigørende virkning opnås først, når hovedaftalen er opsagt i overensstemmelse med reglerne herom, jf. § 12, stk. 1, og ny overenskomst træder i kraft.

Ikrafttrædelse og opsigelse

§ 12. Denne hovedaftale træder i kraft straks og er gældende, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 1. oktober.

Stk. 2. For så vidt angår forhold, der reguleres i denne hovedaftale, bortfalder enhver bestemmelse herom i de af hovedaftalen omfattede overenskomster, protokollater og cirkulærer m.v.

Stk. 3. Parterne er enige om, at hovedaftalen kan genforhandles uden opsigelse, såfremt der på det øvrige arbejdsmarked måtte ske ændringer, som har relation til indholdet af denne aftale.

Stk. 4. Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

Stk. 5. Er forhandlinger om en fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. oktober, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og hovedaftalen bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

København, den 3. juli 1990

OVERENSKOMSTANSATTES
CENTRALORGANISATION

FINANSMINISTERIET
P.M.V.

Finn Busse Jensen

Finn Hoffmann

Tilsluttede forbund

Centralforeningen for Stampersonel (CS)
Trommesalen 3
1614 København V

Dansk Erhvervsvejlederforening (DEF)
c/o Jørn Kjær
Tietgens Plads 10, 2.
8000 Århus C

Dansk Sø-Restaurationsforening (DSRF)
Heibergsgade 14
1056 København K

Danske Apotekassistenter Forening (DAF)
Skt. Peder Stræde 36
1453 København K

Erhvervssprogligt Forbund (EsF)
Jydeholmen 15
2720 Vanløse

Foreningen for Landmålingsteknikere (FFL)
Nebelvej 12
8600 Silkeborg

Radiotelegrafistforeningen af 1917 (RAF)
Havnegade 55
1058 København K

Teaterteknikerforbundet (TEF)
Sankt Knudsvej 26
1903 Frederiksberg C

Centralforeningen for Stampersonel i
Civilforsvarskorpset (CSCF)
c/o Ulrik Bjelbæk
Nordsjællandske CF-kolonne
Sdr. Banevej 18
3400 Hillerød

Dansk Skuespillerforbund (DS)
Sankt Knudsvej 26
1903 Frederiksberg C

Checkliste

Ved afskedigelse af arbejdstager, jf. § 8

a. 12 måneder eller derunder

Arbejdstager har været beskæftiget i 12 måneder eller derunder

Opsigelse skal være skriftlig og begrundet.

b. Mere end 12 måneder

b.1. Opsigelse

Arbejdstager har været uafbrudt beskæftiget hos samme ansættelsesmyndighed i mere end 12 måneder.

Opsigelse skal være skriftlig og begrundet.

OBS. Samtidig sendes meddelelse til pågældende organisations hovedkontor (jf. bilag 1 og note nedenfor) med en sådan begrundelse, at der kan tages stilling til afskedigelsens berettigelse.

b.2. Lokal forhandling

Organisationen påstår urimelig afskedigelse og kræver forhandling med lokal ansættelsesmyndighed. **Frist:** Inden for 14 dage.

Sagen skal behandles hurtigst muligt og så vidt muligt være afsluttet inden udløb af arbejdstagers opsigelsesvarsel.

b.3. Central forhandling

Organisationen kræver efterfølgende forhandling mellem overenskomtparterne. **Frist:** Inden for 14 dage fra den lokale forhandling.

Se ovenfor under b.2.

b.4. Voldgift

Organisationen kræver voldgiftsbehandling. **Frist:** Inden for 14 dage fra forhandlingen mellem overenskomtparterne.

Voldgiftsretten behandler sagen.

Note: Undladelse heraf har i flere tilfælde medført bod i Arbejdsretten på 25.000 kr.

Checkliste

Ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter (TR), if. § 9

OBS. Sammenhold med den enkelte overenskomsts bestemmelser vedrørende opsigelsesvarsel og med hensyn til suppleanter for tillidsrepræsentanter for så vidt angår beskyttelsesperiode.

For alle tillidsrepræsentanter og andre med beskyttelse som tillidsrepræsentanter.

Ansættelsesmyndigheden skal anmode om at der optages forhandling forud for opsigelse på grund af tvingende årsager.

Forhandling skal finde sted senest 8 dage efter anmodning.

a. TR har været uafbrudt beskæftiget hos samme ansættelsesmyndighed i 1 år og der er særlige opsigelsesvarsler i overenskomsten.

Opsigelse i henhold til gældende overenskomst. Arbejdsforholdet kan ikke afbrydes før fagretlig behandling er afsluttet.

Frist: Påbegyndelse inden 1 uge/afsluttes hurtigst muligt.

Dag: Arbejdsmangel.

b. TR ansat efter overenskomst uden særligt opsigelsesvarsel for TR.

Opsigelse i henhold til gældende overenskomst. Arbejdsforholdet kan ikke afbrydes før fagretlig behandling er afsluttet.

Frist: Påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt inden 1 måned.

Dag: Arbejdsmangel.

c. Suppleanter.

Tilsvarende beskyttelse for den periode, hvor de i henhold til gældende overenskomst er beskyttet.

Oplysninger om løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemænd og overenskomstansatte i staten findes i den Personaleadministrative Vejledning. Vejledningen, der ajourføres løbende af Administrations- og Personaledepartementet, kan bestilles hos Statens Informationstjeneste, Postboks 1103, 1009 København K, tlf. 33 92 92 28 mellem kl. 8.30 - 16.00.

Nummersystemet på APD's cirkulærer kaldes for fremtiden for "APD-numre" i stedet for "LP-numre". Løbenumrene og systemet i øvrigt fortsætter uændret.

APD.nr. 110/90	Hovedaftale af 3. juli 1990	Cirkulære af 3. august 1990
APD j.nr. 3.kt. 1988-212/300-1		PKAT
Henvendelse om dette cirkulære rettes til APD 3. kontor.		
Adresse H.C. Andersens Boulevard 43 DK-1553 København V	Telefon 33 92 33 44	Telefax 33 15 01 27

03.OC.HJo/md