

FINANSMINISTERIET
KL
REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

DJØF
LÆGEFORENINGEN
FORBUNDET KOMMUNIKATION OG SPROG
GYMNASIESKOLERNES LÆRERFORENING
INGENIØRFORENINGEN I DANMARK

PROTOKOLLAT OM VILKÅR I FORBINDELSE MED FRIT ORGANISATIONSVALG PÅ AC-OMRÅDET

En række AC-organisationer har etableret frit organisationsvalg, hvilket indebærer, at kandidater, bachelorer og studerende inden for disse organisationers optagelsesområder frit kan søge optagelse.

Der er i den anledning opnået enighed mellem de offentlige arbejdsgiverparter og de AC-organisationer, der har etableret frit valg, om følgende rammer og vilkår for interessevaretagelse mv.

1. Medarbejdere omfattet af frit valg

Akademikere ansat i kommuner, regioner og staten, har med frit valg mulighed for at lade de individuelle interesser og de lokale kollektive interesser blive varetaget af en anden organisation end den organisation, der har forhandlings- og aftaleretten ifølge den pågældende overenskomst. For så vidt angår den lokale kollektive interessevaretagelse gælder dog enkelte undtagelser, jf. bilag 1.

2. Dækningsområde for frit valgordningen: Den individuelle interessevaretagelse og den lokale, kollektive interessevaretagelse

Der er indgået aftaler mellem de involverede AC-organisationer om frit valg i overensstemmelse med indholdet af en standardbemyndigelsesaftale, jf. bilag 2. Herved bemyndiger organisationerne hinanden til at varetage medlemmernes interesser.

Bemyndigelsen omfatter den individuelle interessevaretagelse, hvorved forstås organisationens, henholdsvis tillidsrepræsentantens varetage af individuelle medlemmers interesser over for arbejdsgivere i relation til alle spørgsmål knyttet til ansættelsesforholdet, jf. i øvrigt bilag 2.

Bemyndigelsen omfatter endvidere - med de i bilag 1 nævnte undtagelser - den lokale, kollektive interessevaretagelse. Herved forstås tillidsrepræsentantens kollektive interessevaretagelse for medarbejderne, herunder forhandlinger om og indgåelse af lokale

aftaler. Bemyndigelsen omfatter endvidere tilsvarende virksomhed, der varetages af organisationen i situationer,

- hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant
- hvor organisationen ikke har bemyndiget tillidsrepræsentanten hertil.

3. Orienteringspligt

Det fremgår af overenskomsterne, at arbejdsgiveren i visse situationer har pligt til at rette henvendelse til eller give orientering til den forhandlingsberettigede organisation, f.eks. i forbindelse med sager om afskedigelser.

Med henblik på at sikre, at henvendelser/orienteringer sker til den rigtige organisation, vil arbejdsgiverne som udgangspunkt fortsat anvende overenskomsternes uddannelsesbilag. Såfremt en sådan henvendelse/orientering af medarbejderen ønskes rettet til en anden AC-organisation, skal medarbejderen – eventuelt via sin organisation – skriftligt underrette arbejdsgiveren herom og samtidig hermed give sit samtykke til, at oplysningen må registreres, jf. persondataloven. I forbindelse med lønforhandlinger vil tillidsrepræsentanten dokumentere over for arbejdsgiveren, hvilke medarbejdere vedkommende repræsenterer.

Der kan ikke rejses krav om bod i tilfælde, hvor arbejdsgiveren på grund af frit valg retter henvendelse til en forkert AC-organisation.

På områder med fælles forhandlingsret har arbejdsgiveren opfyldt sin forhandlings- og orienteringspligt ved henvendelse til en af de respektive organisationer.

4. Den lokale kollektive interessevaretagelse

Følgende principper for den kollektive interessevaretagelse gælder

Principper for tillidsrepræsentantvirksomhed

De hidtil gældende regler om tillidsrepræsentanter finder anvendelse, dog med nedennævnte fravigelser.

Valg af tillidsrepræsentant, medarbejdergruppe/overenskomstgruppe

For tillidsrepræsentanters valg, virksomhed mv. gælder de almindelige TR-regler.

På områder, hvor der er etableret frit organisationsvalg, forstås dog følgende ved "medarbejdergruppe" (statslige TR-regler) og ved "overenskomstgruppe" ((regions)kommunale TR-regler):

- Medarbejdere omfattet af den pågældende AC-organisations overenskomst (hhv. forhandlings- og aftaleret i medfør af uddannelsesbilaget)
- samt andre akademikere, som har valgt medlemskab af denne AC-organisation,
- men eksklusiv medarbejdere som har valgt medlemskab af en anden AC-organisation.

Orientering af arbejdsgiveren om tilhørsforhold til en anden medarbejdergruppe/overenskomstgruppe sker efter reglerne i punkt 3.

Den lokale arbejdsgiver kan modsætte sig en forøgelse af det samlede antal tillidsrepræsentanter inden for statsinstitutionen/kommunen/regionen/fællesskabet, såfremt dette alene er forårsaget af medlemsvandring. AC-organisationerne aftaler i givet fald indbyrdes, hvilke(n) tillidsrepræsentant(er), der ønskes anmeldt.

Hvis AC-organisationerne ikke inden for en frist på 3 måneder efter arbejdsgiverens indsigelse har indgået en sådan aftale, betragtes tillidsrepræsentanten for de(n) største af valggrupperne som valgt.

Lokale aftaler

Tillidsrepræsentanterne og de lokale arbejdsgivere opfordres til at tage højde for det frie organisationsvalg ved fastlæggelsen af nye lokalaftalers dækningsområde.

Allerede gældende lokale aftaler bør gennemgås af parterne ved førstkommende anledning, f. eks. den årlige lønforhandling med henblik på evt. justeringer af dækningsområdet.

Skift af organisation indebærer ikke ændring i lokalaftaledækning, medmindre andet aftales lokalt.

5. Den centrale kollektive interessevaretagelse

Den centrale kollektive interessevaretagelse omfatter indgåelse af overenskomster og aftaler.

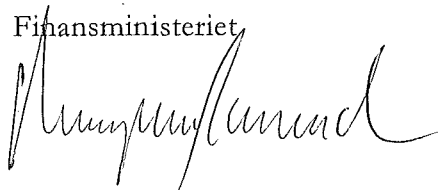
Organisationsskift indebærer ingen ændring i centralt aftalte løn- og øvrige ansættelsesvilkår.

6. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. april 2013 og kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af et kvartal.

København den 8. maj 2013

Finansministeriet



KL

Arnhj. Sørensen

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Sy. F. M. / M. Sørensen

Djøf

Lægeforeningen

Forbundet Kommunikation og Sprog

Gymnasieskolernes Lærerforening

Ingeniørforeningen i Danmark

Bilag 1

På følgende områder er der ikke mulighed for frit valg for så vidt angår den lokale, kollektive interessevaretagelse.

KL's område:

- **Aftale om klassificering af chefer** mellem KL og Ansatte Arkitekters Råd, Djøf, Foreningen af Kommunale Chefer, HK/KOMMUNAL, Ingeniørforeningen i Danmark og Lærernes Centralorganisation.

- **Overenskomst for Beredskabspersonale i chef-/lederstillinger** mellem KL og Teknisk Landsforbund, Ledernes Hovedorganisation og Ingeniørforeningen i Danmark.

Danske Regioners område:

- **Aftale for chefer** mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Djøf, Ingeniørforeningen i Danmark og HK.

Bilag 2

Aftale mellem en række AC-organisationer om frit organisationsvalg

1. Kandidater, bachelorer og studerende inden for de underskrivende organisationers optagelsesområder, som er fastsat i de enkelte organisationers vedtægter, kan frit søge optagelse i akademikerorganisationerne.
2. En underskrivende organisation bemyndiger de øvrige underskrivende organisationer til at varetage de individuelle interesser for de akademikere, der er medlemmer af det pågældende forbund, og som er ansat på kollektive aftaler og overenskomster, uanset medlemmets uddannelsesmæssige baggrund. Bemyndigelsesaftalen omfatter tillige tillidsrepræsentanters individuelle og kollektive interessevaretagelse.
3. En underskrivende organisation bemyndiger de øvrige underskrivende organisationer til
 - at varsle og iværksætte individuelle konfliktskridt for medlemmer af disse organisationer uanset medlemmets uddannelsesmæssige baggrund
 - at forfølge individuelle sager, der relaterer sig til overenskomstfortolkning og -brud uanset medlemmets uddannelsesmæssige baggrund.
4. Nærværende aftale træder i kraft den 1. april 2013.
5. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af et kvartal.

København den 8. maj 2013

Djøf

Lægeforeningen

Forbundet Kommunikation og Sprog

Gymnasieskolernes Lærerforening

Ingeniørforeningen i Danmark