

NOTAT

Information og inddragelse af medarbejdere efter SU/MED-reglerne

April 2011

Side 1/9

Dette notat behandler reglerne for information og inddragelse af medarbejderne ved omstilling, udbud, udliciteringer og virksomhedsoverdragelse. Notatet er udarbejdet af KL's Juridiske Kontor, og lanceres af Udbudsportalen.dk.

Notatet tager udgangspunkt i de bestemmelser, som fremgår af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, dvs. i forhold til de kommuner, som har lavet en lokal MED-aftale.

For så vidt angår de kommuner, som ikke har indgået en lokal MED-aftale, men er omfattet af reglerne om samarbejde og samarbejdsudvalg, vil det blive fremhævet særskilt, hvis der gælder afvigende regler.

1. Information og drøftelse – generelt

Hovedbestemmelserne i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse findes i § 7, stk. 4 og 5 og § 8, stk. 3:

I § 8, stk. 3 fremgår det, at der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af bl.a. ”større rationaliserings- og omstillingsprojekter”. Det er en klar forudsætning, at sådanne regler er aftalt, selv om kommunen ikke befinder sig i en aktuel udbudsproces.

Af § 7, stk. 4 fremgår følgende:

”I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen at informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.”

Det fremgår videre af stk. 5:

”Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse, træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejderne repræsentanter i samarbejdsudvalget.”

Der foreligger således en egentlig forhandlingspligt, men ikke aftalepligt, i forhold til medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget, inden der træffes beslutning.

Den information, som omtales i bestemmelsen, skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold alt med det formål at sikre, at medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget sættes i stand til at foretage en passende analyse af situationen med henblik på en eventuel efterfølgende drøftelse i udvalget.

Med et *”passende tidspunkt”* menes der, at informationerne skal gives så betids, at medarbejderrepræsentanterne har en reel mulighed for at konsultere deres valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenserne af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Informationerne skal gives på en *”passende måde”* og med et *”passende indhold”*. Det betyder, at der skal foreligge en fremstilling af de konkrete problemstillinger, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Efter omstændighederne skal medarbejderne have udleveret informationerne i form af skriftligt materiale, medmindre der er tale om en helt ukompliceret problemstilling.

Hvis beslutningerne efter stk. 5 og 6 indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen stille krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe eller en anden repræsentant for medarbejderne, hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det kan være hensigtsmæssigt, at ledelsen og medarbejderrepræsentanterne aftaler en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede den drøftelse og forhandling, der skal foretages om ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesvilkår som følge af udbuddet.

2 Medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering

I tilknytning til de generelle bestemmelser om medindflydelse og medbestemmelse findes der et protokollat – Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering - der specifikt beskæftiger sig med processen i forbindelse med omstillinger, udbud og udliciteringer.

2.1 Begrebsafklaring

I Protokollatet er der foretaget en nærmere begrebsafklaring, der har betydning for omfanget af medarbejdernes indflydelse.

Når der i protokollatet står "*omstilling*" menes der større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personale-mæssige forhold fx i forbindelse med

- Udbud
- Udlicitering
- Privatisering
- Udmøntning af aftale- eller lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder
- Selskabsdannelse
- Rationaliseringer
- Effektiviseringer
- Indførelse af nye styreformer
- Intern omorganisering

Når der i protokollatet står "*kontrollbud*" skal det forstås enten som

- den situation, at kommunen har lavet en intern målestok for, hvad omkostningerne ved opgavevaretagelsen var før udbudsforretningen eller
- den situation, at den udbydende institution selv afgiver et egentligt tilbud for den udbudte opgave.

2.2 Information, drøftelse og inddragelse

Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering præciserer de generelle regler om information, drøftelse og inddragelse, som er anført under afsnit 1. Derudover skal den lokalt aftalt procedureretningslinje (MED § 8, stk. 3) ligge til grund for ledelsens samarbejde med medarbejderne i en udliciteringsproces.

I MED-aftalens § 7, stk. 2 er det anført, at informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejder-nes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.

I forhold til bestemmelserne (§ 7, stk. 4 og protokollat) om, at der i de/det relevante MED-udvalget i god tid skal informeres om og gives mulighed for at drøfte arbejds- og personalemæssige konsekvenser, er det tillige fastsat, at MED-udvalget har mulighed for at bede om sagkyndig vejledning og bistand. Dette kunne fx være personer, der har en særlig viden om det område, der skal udliciteres eller personer, der har et særligt kendskab til reglerne om udbud og udlicitering. Det afgørende i den sammenhæng er, at udvalget er enigt om, at der er behov for ekstern vejledning eller bistand.

2.3 Organisering af omstillingsprojekter

Jf. Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering er der i forbindelse med større omstillingsprocesser mulighed for, at MED-udvalget nedsætter en eller flere projektgrupper med deltagelse af medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter.

Specielt ved udbud og udliciteringer skal et egentligt kontrolbud udformes uafhængigt af de personer, som træffer beslutning om, hvem der efter udbud skal løse opgaven fremover. De direkte involverede medarbejdergrupper bør inddrages i arbejdet med udarbejdelse af kontrolbud, medmindre de efterfølgende er involveret i den endelige beslutningsproces.

2.3.1 Projektgruppens arbejde

En eventuel projektgruppe bør gennemgå alle relevante forhold omkring institutionens egen opgaveløsning som grundlag for beslutning om omstilling.

Det er vigtigt, at projektgruppens arbejde tilrettelægges på en måde, der sikrer, at både direkte og indirekte berørte medarbejdere inddrages i drøftelserne, idet der dermed sikres den største grad af åbenhed og gennemskuethed i forhold til omstillingsprojektet.

Der vil være en lang række forhold, som vil være naturlige at drøfte i samarbejdsorganisationen henholdsvis før og efter en politisk beslutning om omstilling.

Inden beslutning om omstilling

Inden den endelige beslutning om et omstillingsprojekt vil det være naturligt at drøfte tilrettelæggelsen af de fremtidige arbejdsopgaver set i forhold til den nuværende opgaveløsning og eventuelle fastsatte målsætninger herfor. I den forbindelse vil det økonomiske aspekt også være relevant at kigge på, herunder omkostningerne ved hhv. den nuværende og den fremtidige opgavevaretagelse.

Derudover vil det være relevant at drøfte personalesituationen, herunder personalets forhold i forbindelse med en eventuel overgang til en anden offentlig eller privat arbejdsgiver.

Uddannelsesbehov og uddannelseskraft til de berørte medarbejdere vil ligeledes være et tema, som bør drøftes, ligesom arbejdsmiljøforhold og tekniske forhold vil være et tema.

Hvis der er behov for det, kan der allerede i denne tidlige fase laves retningslinjer i MED-udvalget for, hvilke personalepolitiske konsekvenser, der skal følge af de igangsatte initiativer.

Efter beslutning om omstilling

Når der er truffet politisk beslutning om, at der skal finde en omstilling af opgaver sted, vil det være naturligt at starte med at få defineret en eventuel projektgruppe og MED-udvalgets rolle i det videre forløb. Dette kan oplagst ske ved at tage udgangspunkt i den allerede eksisterende procedureretningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter (MED § 8, stk. 3).

Herefter vil det være relevant at drøfte konsekvenserne af omstillingen, herunder de afledte virkninger for de medarbejdere, som ikke umiddelbart berøres af omstillingen.

I forlængelse heraf kan betydningen af eventuelle jobgarantiordninger, samt konsekvenser for eventuelle retningslinjer for omplacering, omskoling og efteruddannelse drøftes.

I de tilfælde, hvor der skal finde et udbud eller udlicitering sted kan projektgruppen/MED-udvalget endvidere drøfte kravspecifikation i udbudsmaterialet fx opgavebeskrivelse, kvalitetssikring samt kontrol og opfølgning.

Tilsvarende kan betingelserne for og tilrettelæggelse af udarbejdelsen af kontroltilbud drøftes.

Personalets løn- og ansættelsesforhold i forbindelse med udlicitering, herunder rammerne for overførsel af personale, er ligeledes et væsentligt tema til drøftelse, ligesom kontrakt- og ansættelsesvilkår ved den fremtidige opgavevaretagelse er relevant at drøfte.

Endelig er det en situation til drøftelse, hvad konsekvenserne er af, at en opgave efter udbud skal varetages i kommunens eget regi, hvis kommunen vinder udbuddet.

3. Sanktioner og konfliktløsning ved manglende overholdelse af reglerne om information og inddragelse

I § 21 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse er fastsat følgende bestemmelse:

Stk. 1

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, stk. 4-6 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodning skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

Bemærkning:

Anmodningen fremsættes på det niveau, der bliver berørt af den manglende overholdelse af forpligtelsen.

Stk. 2

Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

Stk. 3

Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

Bemærkning:

Såfremt sagen er opstået på lokalt niveau, kan sagen af begge parter eller af den anden part i MED-udvalget indsendes til hovedudvalget, såfremt der ikke er taget skridt til at opfylde forpligtelserne inden 1 måned. Hovedudvalget skal herefter tage stilling til sagen.

Såfremt sagen ikke kan bilægges i hovedudvalget, kan sagen indsendes til de centrale parter af begge eller af den anden part i hovedudvalget.

Hvis der allerede er truffet administrativ eller politisk beslutning om forhold, hvor den manglende information og høring kunne have haft betydning, kan ledelsen inden for fristen på 1 måned vælge at annullere beslutningen eller at fastholde og gennemføre beslutningen.

Hvis ledelsen vælger at gennemføre beslutningen på trods af den manglende information og høring, kan sagen efter bestemmelsen i stk. 3 sendes til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

Den bistand, som de centrale parter yder, og som skal ydes senest 6 måneder efter anmodningen, er fx at oplyse parterne om deres forpligtelser efter MED-aftalen. Hvis de lokale parter umiddelbart herefter opfylder deres forpligtelser, anses sagen for at være løst.

I § 21, stk. 4 er fastsat følgende bestemmelse:

”I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4-6 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4-6 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5-9”.

Bestemmelsen giver en hjemmel til de lokale parter til at fastsætte en godtgørelse, men samtidig skal parterne også være enige om, hvordan denne godtgørelse skal anvendes. En anvendelse af godtgørelsen kunne fx være til en lokal aktivitet af samarbejdsfremmende karakter. Eksempler på samarbejdsfremmende foranstaltninger kan være gennemførelse af fælles seminarer eller lignende om samarbejdsrelaterede emner, eksterne konsulenter til

løsning af eventuelle samarbejdsvanskeligheder, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag.

Ved uenighed om forpligtelserne er overholdt, kan en voldgift afgøre dette og i den forbindelse idømme en godtgørelse. I den forbindelse kan parterne aftale, at godtgørelsen anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, som nævnt ovenfor.

Hvis parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4-6 ikke er overholdt, men man kan ikke blive enige om godtgørelsens størrelse og anvendelse, kan dette spørgsmål særskilt indbringes for en voldgift.

4. Øvrige bestemmelser om inddragelse og information af medarbejdernes ved udbud mv.

Inden for det kommunale område er der enkelte bestemmelser uden for SU- og MED-systemet, der beskæftiger sig med medarbejderinddragelse i forbindelse med udbud mv.

4.1. Overenskomst for rengøringsassistenter

Overenskomst for rengøringsassistenter har i § 1, stk. 3 følgende bestemmelse:

”Overenskomsten gælder ikke arbejdsområder, der er afgivet i entreprise eller efter drøftelse mellem parterne bliver afgivet i entreprise.

”Inden kommunalbestyrelsen træffer endelig beslutning om arbejdets overgivelse i entreprise, skal dette drøftes ved samråd i samarbejdsudvalget, hvor sådant er oprettet, ellers ved et møde med rengøringspersonalets tillidsrepræsentant og forbundets lokale afdeling.”

Indholdet i bestemmelsen harmonerer delvist med de ovenfor refererede bestemmelser fra SU/MED-reglerne, men i tilfælde af, at der ikke er oprettet et lokalt samarbejdsudvalg/MED-udvalg er der via overenskomst etableret en egentlig ret for den faglige organisation til på kommunens initiativ at blive involveret i processen inden der træffes endelig beslutning om en udlisitering.

4.2. Reglementet af 1976 for pædagoger ved daginstitutioner og selvejende institutioner med driftsoverenskomst

På det kommunale område findes der en ”lukket gruppe” af reglementsansatte pædagoger, som kan være ansat i henhold til reglement af 30. marts 1976 for reglementsansat personale ved kommunale daginstitutioner.

Af reglementets § 33, stk. 1 og § 31, stk. 2 fremgår det, at ændring af bestemmelser om forhold, som angår institutionens opgaver, organisation eller personalebehov, fastsættes af kommunalbestyrelsen efter forudgående forhandling med de berørte forhandlingsberettigede organisationer, dvs. BUPL.

Denne bestemmelse indebærer, at kommunalbestyrelsen, inden der træffes endelig beslutning om ændringer i kommunens/institutionens opgaver, organisation eller personalebehov, fx hvis kommunen ønsker at overlade driften af en institution til en selvejende institution eller lignende, orienteres BUPL's lokale afdeling om de påtænkte ændringer. Organisationen skal samtidig have adgang til de foreslåede ændringer. Disse bemærkninger skal forelægges kommunalbestyrelsen, inden endelig beslutning træffes.

Hvis organisationen ønsker en mundtlig forhandling om spørgsmålet, forudsættes forhandlingen afholdt inden kommunalbestyrelsens endelige beslutning.

Hvis der ikke er ansat reglementsansatte pædagoger på den eller de institutioner, som tænkes omdannet til selvejende institutioner, gælder ovennævnte bestemmelser ikke. Derimod gælder reglementets § 32, stk. 2, som er en almindelig adgang for organisationen til at forhandle spørgsmål med kommunen, som ikke specifikt knytter sig til ændringer af bestående forhold.