

**OVERENSKOMST MELLE  
FORENINGEN AKADEMIET FOR TALENTFULDE UNGE (ATU)  
OG  
MEDARBEJDERNE I FORENINGEN AKADEMIET FOR TALENTFULDE  
UNGE**

## **KAPITEL 1. Overenskomstens område**

### **§ 1. Område**

- Stk. 1 Overenskomsten dækker alle ansatte i Foreningen Akademiet For Talentede Unge, dog ikke studentermedhjælpere ansat som assistenter, jf. dog § 24, stk. 2.
- Stk. 2 Direktøren og øvrige ledere er ikke omfattet af overenskomsten.

### **§ 2. Ansættelsesformer**

- Stk. 1 Ansættelse kan ske som:
1. Månedslønnet ansættelse i stilling uden tidsbegrænsning
  2. Månedslønnet ansættelse i tids-, opgave- eller begivenhedsbegrænset stilling
  3. Timelønsansatte undervisere
- Stk. 2 Ved ansættelse på deltid ydes løn og pension i forhold til den fastsatte beskæftigelsesgrad.

## **KAPITEL 2. Løn og arbejdstid**

### **§ 3a. Lønninger**

- Stk. 1 Lønnen forhandles på individuelle vilkår.

Statens årlige reguleringstakster for løn i henhold til CFU forliget følges for alle ansatte. Herudover vurderer ledelsen en gang årligt i marts måned om der er økonomisk grundlag for individuelle lønstigninger eller en fælles lønstigning for alle ansatte.

*Bemærkning:*

*Det er kun regulering af lønnen, der følger CFU forliget. Øvrige elementer i CFU forliget, herunder eventuelle ændring i pension, implementeres ikke automatisk i overenskomsten. Ledelsen kan diskretionært tildele enkelte ansatte et særligt engangsvederlag/bonus.*

Stk. 2 Lønnen udbetales månedsvi bagud.

### **§ 3b. Arbejdstid**

Stk. 1 Den ugentlige arbejdstid tager udgangspunkt i 37 timer om ugen inklusiv en daglig frokostpause på ½ time.

Stk. 2 Baseret på en løbende dialog mellem ledelsen og den ansatte tilrettelægger den ansatte selv sin arbejdstid, under hensynstagen til organisations drift.

Stk. 3 De ansatte er forpligtet til at påtage sig merarbejde, idet lønnen er fastsat under hensyn hertil, som afspadseres 1:1. med mindre andet er aftalt med leder. Hvis merarbejds-saldoen overstiger +/-10 timers skal dette drøftes mellem medarbejder og leder, og der skal udarbejdes plan for afvikling som godkendes af leder. Se også Personalehåndbogen.

I forhold til særlige opgaver, der forventeligt vil resultere i et ikke ubetydeligt merarbejde, og hvis det er skriftligt aftalt, kan aftales særlig betaling for et sådant merarbejde.

Stk. 4. Tid til tjenesterejser og efteruddannelse indgår som en del af arbejdstiden med 7,4 timer pr. dag med mindre andet aftales med leder.

## **KAPITEL 3: Generelle vilkår**

### **§ 6. Pension**

Stk. 1 ATU indbetaler 17,2% af lønnen til pension, hvoraf ATU betaler 2/3, og 1/3 trækkes fra den ansattes løn. Se i øvrigt §24, stk.1. for virksomhedsoverdragede medarbejdere.

Anden pensionssats kan aftales.

Stk. 2 Når medarbejderen og ATU har aftalt løn, så pensionen heraf kan beregnes, kan medarbejderen vælge at konvertere en del af pensionen til løn, dog således at pension som minimum udgør 12% af lønnen, heraf 8% betalt af ATU og 4% egenbetaling

Stk. 3 Pensionen indbetales til en af medarbejderen valgt pensionsselskab.

### **§ 7. Ferie**

Stk. 1 De ansatte optjener ret til og afvikler ferie med løn efter ferielovens regler.

Stk. 2 De ansatte ydes ferietillæg på 1,5 %.

Stk. 3 De ansatte optjener ret til feriefridage med 0,42 dag pr. måned i perioden fra 1. september til 31. august til afvikling i ferieafholdelsesperioden fra 1. september samme år

til 31. december året efter. Feriefridage varsles og afholdes som øvrige feriedage i ferieloven. Feriefridagene er en ret til at holde fri. Feriefridage, der ikke afholdt inden udløbet af ferieafholdelsesperioden eller fratræden udbetales derfor ikke.

## **§ 8. Sygdom**

Stk. 1 Ansatte er berettiget til sædvanlig løn under sygdom.

## **§ 9. Barns 1. og 2. sygedag og omsorgsdage**

Stk. 1 Ledelsen kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed uden lønafkorting til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når opfyldt:

1. Hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt
2. Barnet er under 15 år
3. Barnet er hjemmeværende
4. Forholdene på arbejdsstedet tillader det

Stk. 2 Ved misbrug kan ledelsen inddrage adgangen til fravær ved barns sygdom for en enkelte ansat.

Stk. 3 Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, uanset om det er en arbejdsdag eller en fridag.

Den ansatte kan vælge kun at holde fri på barnets 2. sygedag.

Stk. 4 En medarbejder, der har et eller flere børn under 8 år, der har "ophold" hos medarbejderen, omfattende biologiske børn, børn, som medarbejderen har forældremyndigheden over, adoptivbørn eller "bonusbørn", har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn. Med "ophold" menes, at barnet enten har adresse eller regelmæssigt samkvem med medarbejderen. Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og udbetales heller ikke ved ansættelsesforholdet ophør.

## **§ 10. Tjenestefrihed pga. barsel og andre familiemæssige forhold**

Stk. 1 ATU lægge vægt på at give forældre uanset køn mulighed for at være hjemme med barnet.

Stk. 2. Biologiske mødre har ret til fuld normal løn og pension i følgende perioder

- Under graviditetsorlov fra 4 uger, før det forventede fødselstidspunkt

- Under barselorlov fra fødslen og 10 uger frem samt under 10 ugers yderligere orlov i forlængelse af barselorloven.

Stk. 3. Fædre/medmor har ret til fuld normal løn og pension som følger

- under 2 ugers orlov, som kan placeres inden for de første 14 uger efter fødslen.

- Under yderligere i 10 ugers sammenhængende orlov til afholdelse inden barnet bliver 1 år.

Ud over de nævnte perioder har medarbejderne ret til yderligere forældreorlov uden løn (dvs. med dagpenge eller uden betaling) i henhold til barselsloven.

Stk. 4 Ved adoption har en ansat ret til fravær med løn 4 uger før modtagelse af barnet, når barnet afhentes i udlandet. Modtages barnet i Danmark har den ansatte ret til fravær med løn én uge før modtagelsen af barnet.

I forlængelse af modtagelsen af barnet har den ansatte ret til løn under 20 ugers sammenhængende orlov .

## **§ 11. Efter- og videreuddannelse / videreudvikling**

Stk. 1 De ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren få betalt frihed til relevant efter- og videreuddannelse / videreudvikling.

Stk. 2 Deltagelse i sådanne uddannelsesaktiviteter er betinget af de økonomiske og arbejdsmæssige muligheder herfor.

## **§ 14. Efterindtægt**

Stk. 1 De ansatte er omfattet af funktionærlovens § 8 om efterindtægt.

Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, hvor dødsfaldet sker, udbetales til boet og medregnes ikke i efterindtægten.

## **§ 15. Opsigelse**

Stk. 1 De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler, herunder regler om varsling af opsigelse, om fratrædelsesgodtgørelse og om beskyttelse mod usaglig opsigelse.

Stk. 2 En ansat, der modtager et opsigelsesbrev, kan vælge at involvere tillidsrepræsentanten eller sin faglig organisation. Ledelsen vil imødekomme et ønske fra den ansatte om forhandling om opsigelsen.

Stk. 3 Ansatte, der afskediges af driftsmæssige grunde, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter opsigelse og efter aftale med ledelsen – til at søge vejledning i a-kassen.

# **KAPITEL 4. Øvrige bestemmelser**

## **§ 20. Anden beskæftigelse**

- Stk. 1 Fastansatte kan ikke uden skriftlig aftale med arbejdsgiveren samtidig oppebære ansættelse i tilsvarende konkurrerende virksomhed eller have bibeskæftigelse, der ikke er forenelig med tjenestens tarv.

## **KAPITEL 5. Samarbejde og behandling af tvister**

### **§ 21. Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg m.v.**

- Stk. 1 Regler vedrørende tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg fremgår af Bilag 1 og 2 til overenskomsten

- Stk. 2 Der henvises i øvrigt til personalehåndbogen.

### **§ 22. Behandling af tvister**

- Stk. 1 Parterne er enige om at søge tvister baseret på denne overenskomst løst ved forhandling.

- Stk. 2 I tilfælde af uoverensstemmelse kan ledelsen eller tillidsrepræsentanten begære forhandling, der i givet fald skal finde sted hurtigst muligt og senest 14 dage efter, at begæring om forhandling er modtaget af den anden part.

Der udarbejdes et referat af forhandlingen.

Er der ikke opnået enighed ved forhandlingen, kan hver af parterne anmode om fornyet forhandling med deltagelse af bisidderne for begge parter. Forhandling skal finde sted senest 14 dage efter den anden part har modtaget begæringen.

Der udarbejdes et referat af forhandling.

Er der ikke opnået enighed ved forhandlingen, kan hver af parterne indbringe sagen for faglig voldgift, der nedsættes i henhold til kapitel 2 i lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (arbejdsretsloven), der er vedlagt overenskomsten som bilag 3.

ATU afholder udgiften til opmanden for en faglig voldgift.

- Stk. 3 Parterne er enige om, at sager omfattet af arbejdsrettens kompetence jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1-4, behandles ved faglig voldgift, jf. arbejdsretslovens § 21, stk. 1, nr. 2.

### **§ 23. Bisidder**

- Stk. 1 Alle medarbejdere har ret til at lade sig repræsentere af tillidsrepræsentanten eller en faglig organisation ved møder med arbejdsgiver, forhandling eller behandling af sager ved faglig voldgift.

Tillidsrepræsentanten har ligeledes ret til at lade sig repræsentere af en faglig organisation ved møder med tjenestelig karakter, forhandling eller behandling af sager ved faglig voldgift.

## KAPITEL 6. Ikrafttræden og opsigelse

### § 24. Ikrafttræden

Stk. 1 Overenskomsten træder i kraft på datoen for parternes underskrift af overenskomsten.

*Bemærkning:*

*Medarbejdere, der blev virksomhedsoverdraget til ATU den 1. januar 2022, og som dermed på tidspunktet for overenskomstens indgåelse er ansat på vilkår i henhold til statens overenskomst for AC'ere, bibeholder den på ikrafttrædelsestidspunktet fastsatte samlede løn inklusive pension, dvs. hvor hele pensionen er arbejdsgiverbetalt, og øvrige ansættelsesvilkår. Medarbejderne kan vælge at få konverteret op til 5,2% af det arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag i henhold til statens overenskomst til løn.*

*ATU kan varsle disse medarbejdere over på overenskomstens vilkår som helhed med den enkelte medarbejders opsigelsesvarsel med virkning fra 1. marts 2024. Ved overgang til ansættelse efter overenskomsten er medarbejderne sikret at forblive på mindst samme lønniveau inklusive pension, som var gældende forud over overgangen til ansættelse omfattet af denne overenskomst.*

### § 25. Opsigelse

Stk. 1 Overenskomsten kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til en 1. maj, dog tidligst til den 1. maj 2025.

Stk. 2 Ved opsigelse af overenskomsten forpligter begge parter sig til at indlede forhandlinger. Overenskomsten er gældende under sådanne forhandlinger, idet overenskomsten bortfalder senest 3 måneder efter første forhandlingsmøde, dog senest 1. august, hvis parterne ikke forinden er blevet enige om en ny overenskomst.

Brønshøj, d. 2. 11. 2023

På vegne af medarbejderne i Foreningen  
Akademiet for Talentfulde Unge

  
Tillidsrepræsentant for AC'erne, Tilde Kelp

For Foreningen Akademiet for Talentfulde  
Unge

 2-11-23  
Direktør, Ellen Smidt-Nielsen

Ved valg af tillidsrepræsentanter for kontorpersonalet kan overenskomsten tiltrædes af denne tillidsrepræsentant. Såfremt der i en periode ikke er valgt en tillidsrepræsentant, tiltrædes overenskomsten af en ansat udpeget af medarbejderne.

## Bilag 1 Aftale om tillidsrepræsentanter

### Aftale om tillidsrepræsentanter Foreningen Akademiet for Talentfulde Unge Øst (ATU Øst)

#### § 1. Valg af tillidsrepræsentant

- Stk. 1 Der kan vælges én tillidsrepræsentant for hver medarbejdergruppe (AC'ere, fastansatte undervisere og teknisk/administrativt personale), hvis tillidsrepræsentanten repræsenterer mindst 5 medarbejdere.
- Stk. 2 Tillidsrepræsentanten vælges blandt organiserede medarbejdere i den enkelte medarbejdergruppe med mindst 9 måneders sammenhængende ansættelse i ATU Øst. Valget anmeldes skriftligt til Ledelsen for ATU Øst. Ledelsen er berettiget til inden 3 uger efter anmeldelse (meddelelse) skriftligt at gøre indsigelse mod valget begrundet i væsentlige saglige hensyn. I givet fald optages forhandlinger, hvor den af medarbejderne valgte tillidsrepræsentanten kan deltage med bisidder.
- Stk. 3 Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for de ansatte som over for ledelsen for ATU Øst, at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. En tilsvarende pligt påhviler ATU Østs ledelse.
- Stk. 4 Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, som tillidsrepræsentanten er valgt blandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.
- Stk. 5 Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der efter aftale med ledelsen udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant jf. §3.

#### § 2. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

- Stk. 1 Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig for tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og forhold. Tillidsrepræsentanten skal udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes produktive arbejde.
- Stk. 2 Efter anmodning kan ledelsen give tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på
- 1) deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
  - 2) deltagelse i møder arrangeret af personaleorganisationer for tillidsrepræsentanter.
- Stk. 3 Tillidsrepræsentanten kan kun indkalde til møder med medarbejdergruppen i arbejdstiden, hvis ledelsen på forhånd har givet tilladelsen hertil. Tillidsrepræsentanten kan som

udgangspunkt indkalde til et én times møde i arbejdstiden pr. kvartal. Møder i frokost-pausen kan aftales med lederen i rimeligt omfang.

- Stk. 4 Er der inden for en faggruppe ansat minimum et samlet antal medarbejdere svarende til ti fuldtidsmedarbejdere, har disse ret til at danne en klub. Tillidsrepræsentanten er formand for klubben. Klubmøder holdes uden for arbejdstiden.
- Stk. 5 Tillidsrepræsentanten modtager relevante oplysninger om forestående ansættelser herunder oplysninger om tidligere ansættelser og kurser.
- Stk. 6 Ledelsen orienterer Tillidsrepræsentanten om væsentligt ændringer i de økonomiske vilkår for ATU, planlagte driftsmæssigt begrundede opsigelser og ansættelser.

### § 3. Afskedigelse

- Stk. 1 En tillidsrepræsentant afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager
- Stk. 2 Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes, skal sagen være forhandlet mellem ledelsen og den personaleorganisation tillidsrepræsentanten er medlem af. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 14 dage efter, at tillidsrepræsentanten har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse. Opsigelsen kan først meddeles på forhandlingsmødet.
- Stk. 3 1) Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.
- 2) Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, herunder omstruktureringer, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med sædvanligt opsigelsesvarsel, dog mindst 35 dage.
- Stk. 4 Hvis ledelsen træffer beslutning om bortvisning af tillidsrepræsentanten, ophører ansættelsesforholdet uden forudgående forhandling. Hvis tillidsrepræsentanten skønner, at bortvisningen ikke er berettiget, skal tillidsrepræsentanten inden en frist på 14 dage efter bortvisningen kræve sagen forhandlet med deltagelse af den personaleorganisation tillidsrepræsentanten er medlem af.
- Stk. 5 Spørgsmålet om en afskedigelses eller bortvisnings berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse/bortvisning af tillidsrepræsentanten afgøres af en faglig voldgift nedsat i henhold til lov om Arbejdsretten og faste voldgiftsretter, dog således at en personaleorganisation kan optræde som mandatar for tillidsrepræsentanten, og at der kun udpeges én sidedommer for hver af parterne. Udgifter til opmanden afholdes af ATU Øst.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2 har fundet sted. Begæring om behandling af sagen ved faglig voldgift skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den afholdte forhandling.




Brønshøj, d. 2.11.2023

På vegne af medarbejderne i Foreningen  
Akademiet for Talentfulde Unge

  
Tillidsrepræsentant for AC'erne, Tilde Kelp

For Foreningen Akademiet for Talentfulde  
Unge

 2-11-23  
Direktør, Ellen Smidt-Nielsen

## Bilag 2 Aftale om samarbejdsudvalg

# Aftale om Samarbejdsudvalget i Foreningen Akademiet for Talentfulde Unge Øst (ATU Øst)

## Indledende bemærkninger

I foråret 2021 etablerede Akademiet for Talentfulde Unge Øst sig med tillidsmand for AC'erne og et samarbejdsudvalg. Ledelsen for ATU Øst og tillidsrepræsentanterne er enige om, at det også i den nye forening, ATU Øst, er hensigtsmæssigt, at der etableres et samarbejdsudvalg i forbindelse med etableringen af ATU Øst den 1. januar 2022, også selvom at det er normalt på det private arbejdsmarked først at etablere samarbejdsudvalg, når der er ansat 35 medarbejdere.

Parterne har derfor aftalt, at direktøren for ATU Øst og tillidsrepræsentanten for AC'erne vil fungere som samarbejdsudvalg efter nedenstående retningslinjer. Rollefordelingen i samarbejdsudvalget er som følger: direktøren er formand, tillidsrepræsentant er næstformand. Betingelsen for at samarbejdsudvalget opretholdes er dog, at der ansat minimum et samlet antal medarbejdere svarende til 10 fuldtidsmedarbejdere.

Parterne vil hvert år i maj – første gang i maj 2024 - evaluere samarbejdsudvalgets funktion og arbejde, og ledelsen vil på den baggrund tage stilling til om samarbejdsudvalget skal fortsætte uanset, om antallet af medarbejdere ikke måtte være kommet op på mindst 25 jf. punkt 3, eller om samarbejdsudvalget skal nedlægges med virkning fra 1. juli.

Hvis samarbejdsudvalget i dets nuværende form nedlægges enten pr. 1. juli 2024 eller ved en senere årlig evaluering, gælder nedenstående regler fortsat, således at der skal etableres et samarbejdsudvalg, hvis der på et senere tidspunkt er ansat så mange medarbejdere, at kravet til oprettelse af samarbejdsudvalg jf. punkt 3 er opfyldt.

## 1. Baggrund, formål og rammer

Formålet med samarbejdsaftalen er at fremme et konstruktivt samarbejde baseret på gensidig tillid og god dialog, og dermed fremme trivsel, arbejdsglæde og fælles interesser til glæde for hele arbejdspladsen. Det er samarbejdsudvalgets opgave at medvirke til at fremme og koordinere samarbejdsbestræbelserne generelt i ATU Øst.

Samarbejdsudvalget er et vigtigt dialogforum mellem ledelsen for ATU Øst og medarbejderne, hvor beslutninger og nye ideer kan drøftes og udvikles mellem ledelse og medarbejdere.

Ledelsen har ansvaret for at fastlægge strategi for ATU Øst og er ansvarlig for den daglige ledelse af ATU Øst. Inden for rammerne af samarbejdsudvalget skal ledelse og medarbejdere samarbejde for at føre ATU Østs strategi og mål ud i livet. Samtidig skal samarbejdsudvalget danne rammen om løbende gensidig information om væsentlige forhold og drøftelse af en række vigtige spørgsmål af betydning for ledelse og medarbejdere.

Et tillidsfuldt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanter forudsætter, at parterne 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.

Udvalgets medarbejderrepræsentanter skal tage udgangspunkt i medarbejdergruppens fælles interesser om arbejdspladsens forhold.

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

## **2. Information og drøftelse i samarbejdsudvalget**

### Ledelsens informationspligt

I samarbejdsudvalget skal ledelsen informere om:

- 1) Den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter, virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder om ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold,
- 2) Virksomhedens beskæftigelsesforhold, herunder hvis beskæftigelsen på virksomheden er truet, og planer om større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen, og
- 3) Virksomhedens beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder ændring i anvendelsen af ny teknologi.

### Medarbejdernes informationspligt

I samarbejdsudvalget skal medarbejderrepræsentanterne informere om synspunkter og forhold hos medarbejderne samt eventuelle ønskede tiltag, der har betydning for samarbejdet.

### Samarbejdsudvalgets informationspligt

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

### Temaer for Samarbejdsudvalgets arbejde

Samarbejdsudvalget behandler relevante emner inden for arbejds- og personaleforhold og kan bl.a. vælge at drøfte

- 1) Den af ledelsen fastlagte strategi for udviklingen af ATU Øst
- 2) Forhold af generel karakter, der vedrører medarbejdere og ledelse
- 3) Principperne for arbejds- og velfærdsforhold, herunder principperne for
  - a. personalepolitikken i ATU Øst
  - b. kompetenceudvikling/efteruddannelse
  - c. ligebehandling og integration
  - d. indsamling, opbevaring og brug af persondata
- 4) Tillid, samarbejde og trivsel, herunder
  - a. medarbejdertilfredshed
  - b. arbejdsrelateret stress
  - c. mobning, chikane og vold

Samarbejdsudvalget kan drøfte arbejds- og personaleforhold, der hører under arbejdsgiverens ansvar. Forhold, der er reguleret af kollektive overenskomster og individuelle aftaler, herunder løn- og ansættelsesvilkår, hører således ikke under samarbejdsudvalgets kompetence.

Inddragelse af samarbejdsudvalget skal ske på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Parterne i samarbejdsudvalget kan drøfte forslag til retningslinjer vedrørende arbejds- og personaleforhold. Hvis medarbejderne har et ønske om, at der udarbejdes retningslinjer for et specifikt emne, skal medarbejderrepræsentanter bringe det i forslag for ledelsen. Ledelsen træffer afgørelse om, hvorvidt der skal udarbejdes sådanne retningslinjer, og tilrettelægger den videre proces, herunder inddragelse af samarbejdsudvalget. På baggrund af samarbejdsudvalgets drøftelser fastsætter ledelsen de nødvendige retningslinjer.

### **3. Samarbejdsudvalgets sammensætning**

Når der er ansat et samlet antal medarbejdere svarende til 25 fuldtidsmedarbejdere i ATU Øst, skal der etableres et samarbejdsudvalg. Parterne er således enige om, at kravet til antal medarbejdere som forudsætning for at der skal etableres samarbejdsudvalg i henhold til aftalen, er lavere de 35 medarbejdere, der er sædvanlig på det private arbejdsmarked.

Hvis der er ansat et samlet antal medarbejdere svarende til mellem 25 og 50 fuldtidsmedarbejdere i ATU Øst, skal Samarbejdsudvalget bestå af 4 medlemmer. Når der er ansat et samlet antal medarbejdere svarende til mere end 50 fuldtidsmedarbejdere, skal samarbejdsudvalget bestå af 6 medlemmer. Samarbejdsudvalget skal altid bestå af lige mange ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanterne er som udgangspunkt de valgte tillidsrepræsentanter.

Hvis der skal vælges flere medarbejderrepræsentanter af samarbejdsudvalget, end der er valgte tillidsrepræsentanter, vælges de samarbejdsudvalgsrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter, blandt og af samtlige medarbejdere i ATU Øst.

Medlemmerne vælges for 2 år ad gangen.

Direktøren er formand for samarbejdsudvalget, mens samarbejdsudvalgets næstformand vælges blandt og af medarbejderrepræsentanterne i udvalget.

Samarbejdsudvalget udpeger selv sin sekretær blandt samarbejdsudvalgets medlemmer.

Arbejdet i samarbejdsudvalget er højt prioriteret og skal respekteres på lige vilkår med andre arbejdsopgaver. Møder holdes fortrinsvis i arbejdstiden, og medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til samarbejdsudvalgsarbejdet.

Medarbejderrepræsentanter af samarbejdsudvalget er omfattet af samme beskyttelsesregler som en tillidsrepræsentant, hvilket betyder, at afskedigelse af medlemmer af samarbejdsudvalget skal begrundes i tvingende årsager.

#### 4. Tilrettelæggelse af møder

Samarbejdsudvalget holder møde efter behov, dog som udgangspunkt 4 gange årligt.

Formanden indkalder til ordinære møder med mindst 14 dages varsel. Med indkaldelsen skal følge en dagsorden for møderne, som formand og næstformand udarbejder i fællesskab.

Ekstraordinære møder begrundet i akut opstået behov indkaldes hurtigst muligt, dog tilstræbes indkaldelse med mindst 2 dages varsel.

Sekretæren udarbejder referat af samarbejdsudvalgets møder, der godkendes på det efterfølgende ordinære møde.

#### 5. Ændring og ophør

Aftalen for samarbejdsudvalget kan tages op til drøftelse, når ledelsen eller medarbejderrepræsentanterne ønsker det.

Aftalen kan opsiges af ledelsen eller af samtlige medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalget, indtil der er valgt 3 medarbejderrepræsentanter. Herefter kan aftalen opsiges af 2 ud af 3 medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalget. Opsigelsen skal ske med 3 måneders varsel til den første i en måned. Efter opsigelsen løber aftalen videre, indtil den erstattes af en ny aftale. Hvis der ikke opnås enighed om en ny aftale, ophører aftalen dog senest 12 måneder efter opsigelsen.

Det påhviler parterne inden 14 dage efter opsigelsen at påbegynde forhandlinger med henblik på at sikre et nyt forum for dialog mellem ledelsen og medarbejderne.

Denne aftale er indgået med ikrafttræden den [dato].

Brønshøj, d. 2. 11. 2023

På vegne af medarbejderne i Foreningen  
Akademiet for Talentfulde Unge

  
Tillidsrepræsentant for AC'erne, Tilde Kelp

For Foreningen Akademiet for Talentfulde  
Unge

 2-11-23  
Direktør, Ellen Smidt-Nielsen

## Bilag 3 Arbejdsretsloven Kapitel 2

### Kapitel 2

#### Faglige voldgiftsretter

**§ 21.** For faglige voldgiftsretter indbringes

- 1) sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster, bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler, jf. § 9, stk. 1, nr. 1,
- 2) sager omfattet af § 9, stk. 1, nr. 1-4, når parterne ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt, at sagen skal afgøres ved faglig voldgift, jf. § 9, stk. 3, 2. pkt., og
- 3) sager, herunder sager om lovgivning, som parterne i øvrigt ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift.

**§ 22.** Sager omfattet af § 21, nr. 1 og 2, kan ikke anlægges ved de almindelige domstole. § 11, stk. 2 og 3, finder dog tilsvarende anvendelse.

*Stk. 2.* Om sager omfattet af § 21, nr. 3, i stedet kan anlægges ved de almindelige domstole, beror på, hvad der er aftalt. Såfremt aftalen må forstås således, at sagen ikke kan anlægges ved de almindelige domstole, finder § 11, stk. 2 og 3, tilsvarende anvendelse.

**§ 23.** Parterne i en faglig voldgift er de overenskomstbærende organisationer eller overenskomstbærende organisationer og enkeltvirksomheder. De overenskomstbærende parter kan aftale, at det overlades til en mere omfattende organisation, til en enkelt af flere overenskomstbærende organisationer på enten arbejdstager- eller arbejdsgiverside eller til en medlemsorganisation eller medlemsvirksomhed af en sådan organisation at optræde som part.

*Stk. 2.* Der gælder ingen indskrænkning i parternes adgang til at lade møde for sig i en faglig voldgiftsret ved rettergangsfuldmægtig.

**§ 24.** Den faglige voldgiftsret kan behandle en sag indbragt i henhold til § 21, selv om stillingtagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen af sagen.

*Stk. 2.* Den faglige voldgiftsret kan i en sag indbragt i medfør af § 21, nr. 2, sanktionere overenskomstbrud efter reglerne i § 12.

*Stk. 3.* I det omfang det følger af EU-rettens regler om nationale retters forelæggelse af præjudicielle spørgsmål for De Europæiske Fællesskabers Domstol, kan henholdsvis skal en faglig voldgiftsret foretage sådan forelæggelse.

**§ 25.** En faglig voldgiftsret består af en opmand, der udpeges af Arbejdsrettens formand, jf. § 27, samt 4 andre medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af lønmodtagerparten og 2 medlemmer af arbejdsgiverparten. Opmanden fungerer som rettens formand.

*Stk. 2.* Parterne kan beslutte at etablere voldgiftsretten med blot 1 medlem fra hver side eller uden partsudpegede medlemmer.

*Stk. 3.* Parterne kan beslutte, at formandskabet skal bestå af 3 opmænd.

**§ 26.** En person kan ikke være medlem af en faglig voldgiftsret, når sagen angår arbejdsforhold, som vedkommende har personlige interesser i.

*Stk. 2.* For opmanden i den faglige voldgiftsret gælder retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere.

**§ 27.** Udpegning af en dommer som opmand for den faglige voldgiftsret sker, ved at parterne retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning herom. Arbejdsrettens formand udpeger herefter en opmand fra en nærmere afgrænset liste af dommere og i almindelighed i overensstemmelse med parternes indstilling. Listen fastlægges efter indstilling fra de organisationer og myndigheder, som er nævnt i § 3, af de ordinære dommere i Arbejdsretten i samarbejde med Arbejdsrettens formandskab.

*Stk. 2.* Udpegning af en dommer, som ikke er optaget på listen nævnt i stk. 1, sker ligeledes, ved at parterne retter henvendelse til Arbejdsrettens formand, der herefter tager stilling til udpegningen.

*Stk. 3.* Hvis parterne ønsker en opmand, der ikke er dommer, udpeger Arbejdsrettens formand opmanden i overensstemmelse med parternes indstilling, medmindre særlige forhold gør sig gældende.

**§ 28.** Er der blandt de partsudpegede medlemmer enighed om eller flertal for udfaldet af en sag, træffer voldgiftsretten afgørelse i overensstemmelse hermed. I øvrigt træffes afgørelsen af opmanden.

*Stk. 2.* Afgørelse efter stk. 1 træffes ved kendelse. Kendelse skal afsiges snarest muligt og senest 6 uger efter sagens optagelse til kendelse, medmindre der foreligger særlige omstændigheder.

*Stk. 3.* De partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten kan aftale at afslutte sagen forligsmæssigt, herunder også at sagen afsluttes, ved at klager frafalder klagen. Sådan aftale kan indgås, indtil der er afsagt kendelse i sagen.

*Stk. 4.* Opmanden kan i umiddelbar forlængelse af de partsudpegede voldgiftsretsmedlemmers votering mundtligt tilkendegive, hvad en opmandskendelse i sagen vil gå ud på. De partsudpegede medlemmer kan i så fald aftale at afslutte sagen forligsmæssigt i overensstemmelse med denne tilkendegivelse og i den forbindelse aftale, at opmandens tilkendegivelse i skriftlig form parterne imellem skal tillægges virkning som en kendelse. Opmanden udarbejder i givet fald et protokollat indeholdende

en sådan skriftlig tilkendegivelse og det indgåede forlig. Reglen i stk. 2, 2. pkt., finder tilsvarende anvendelse på et sådant protokollat, dog er fristen 4 uger.

*Stk. 5.* En kendelse efter stk. 2 skal ledsages af grunde. Er parterne enige derom, kan sagsfremstilling, forklaringer og gengivelse af parternes argumentation udelades.

*Stk. 6.* Den faglige voldgiftsret afslutter i øvrigt sagen, hvis

- 1) klageren frafalder sit krav, medmindre indklagede modsætter sig, at sagen afsluttes, og den faglige voldgiftsret finder, at indklagede har en berettiget interesse i en endelig afgørelse af tvisten,
- 2) parterne aftaler at afslutte den faglige voldgiftssag eller
- 3) den faglige voldgiftsret finder, at en fortsættelse af voldgiftsagen af andre grunde er blevet unødvendig eller umulig.

*Stk. 7.* Kendelser kan efter anonymisering i henhold til gældende regler offentliggøres.

**§ 29.** For voldgiftsforhandlingen gælder med de fornødne tilpasninger og aftalte fravigelser retsplejelovens regler om hovedforhandling af borgerlige sager i 1. instans.

*Stk. 2.* Voldgiftsforhandlingen foregår for åbne døre. Opmanden eller parterne kan dog under hensyn til sagens art og omstændigheder beslutte, at dørene undtagelsesvis skal lukkes.

**§ 30.** 3 medlemmer af Arbejdsrettens formandskab kan undtagelsesvis tillade, at sager, der er afgjort af en faglig voldgiftsret, genoptages, når

- 1) det må anses for overvejende sandsynligt, at sagen uden ansøgerens fejl har været urigtigt oplyst, og at sagen efter en genoptagelse vil få et væsentligt forskelligt resultat, og
- 2) omstændighederne i øvrigt i høj grad taler for genoptagelse.

*Stk. 2.* Giver Arbejdsretten tilladelse til en fornyet prøvelse, består voldgiftsrettens formandskab af 3 opmænd, såfremt den ene part fremsætter begæring herom.

**§ 31.** Parterne betaler opmandens honorar og udgifter med lige andel til hver. Hver af parterne afholder i øvrigt selv egne omkostninger i forbindelse med voldgiftssagens behandling.

**§ 32.** Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen behandle ved en faglig voldgiftsret i overensstemmelse med reglerne i denne lov, kan hver af parterne indbringe spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten.

**§ 33.** Bestemmelserne i dette kapitel finder anvendelse, medmindre parterne i et overenskomstforhold har vedtaget betryggende bestemmelser om faglig voldgiftsretsbehandling.

*Stk. 2.* De til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte Regler for behandling af faglig strid (Normen) er i øvrigt gældende, medmindre parterne i et overenskomstforhold har vedtaget betryggende regler om behandling og afgørelse af uenighed af faglig karakter.