

# Bestemmelser for samarbejdsudvalg i Tele Danmark

## *1. Samarbejdets mål og midler*

Parterne er enige om, at medarbejdernes aktive engagement i udviklingen af selskabet er afgørende for Tele Danmarks konkurrencedygtighed og medarbejdernes trivsel, tryghed og et godt arbejdsmiljø.

Aftalens samarbejdsformer skal på denne baggrund sikre de ansattes aktive deltagelse i selskabets beslutninger, ved at medarbejderne og medarbejderrepræsentanterne inddrages i beslutningsprocessen og at dette sker engagerende, og så tidligt som muligt. Medarbejderne inddrages ligeledes i udviklingen af selskabet og i tilrettelæggelsen og organiseringen af det daglige arbejde, således at den enkelte har mulighed for at få medbestemmelse på egen arbejdssituation.

Det kan bedst realiseres gennem et systematisk samarbejde mellem ledelsen og de ansatte på alle niveauer, og ved at der drøftes et fælles beslutningsgrundlag om de opgaver, som er pålagt af selskabets bestyrelse og regulerende myndigheder.

Det systematiske samarbejde sker bl.a. gennem samarbejdsudvalg, der:

- følger og udvikler det daglige samarbejde og engagerer så mange medarbejdere som muligt i dette arbejde,
- udvikler konkurrenceevnen gennem dialog og samarbejde,
- sikrer, at beslutninger der påvirker arbejdspladsen som helhed og medarbejderne i særdeleshed foregår i reelt samarbejde, der medfører medbestemmelse og delegering af ansvar til medarbejderne,
- sikrer, at medarbejdernes viden og initiativ bruges i arbejdet med øget kvalitet og omstillingsevne,
- tilvejebringer gode og stabile arbejds- og beskæftigelsesforhold, og
- øger medarbejdernes forståelse for selskabets kortsigtede og langsigtede strategier, så der er overensstemmelse mellem strategi og handling.

Denne medbestemmelse er beskrevet i efterfølgende rammer for samarbejdet.

## **2. Information**

Information mellem ledelse og medarbejdere er af afgørende betydning for samarbejdet i selskabet og er nødvendigt for at medarbejderne kan medvirke ved udformningen af koncernens udvikling og deres egen arbejdssituation. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Informationen skal rettes mod såvel den enkelte medarbejder som mod grupper af medarbejdere og tilpasses de grupper af medarbejdere den er tiltænkt. Informationen skal endvidere være udformet på en sådan måde, at den er klar og let forståelig. Information gives så vidt muligt på dansk. Ved vigtige beslutninger skal informationen ske både skriftligt og mundtligt.

Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer, for koncernen og den enkelte, herunder eventuelle ændringer i tekniske, organisatoriske, uddannelses- og miljømæssige forhold for den enkelte. Såvel ledere på alle niveauer som medarbejdere er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige informationsproces.

### **Information til samarbejdsudvalgene**

Et effektivt og godt samarbejde forudsætter, at samarbejdsudvalgene er velinformerede om selskabets forhold og udvikling. Viden og indsigt hos alle parter er forudsætningen for, at samarbejdsudvalgene kan fungere.

Det påhviler ledelsen løbende at informere udvalgene om alle forhold der berører selskabets situation, herunder skal skriftligt informeres om:

- visioner, handlingsplaner og resultatmål
- service-, produktions-, markeds- teknologi-, økonomi- og arbejdssituation
- status og fremtidsudsigter

Samarbejdsudvalgsmedlemmerne kan i særlige tilfælde ifm. strategiske og konkurrencemæssige forhold pålægges fortrolighed om informationer givet i samarbejdsudvalgene. Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige, må ikke viderebringes. Der skal gives en nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed.

Det påhviler medarbejdernes repræsentanter at holde samarbejdsudvalgene orienteret om forhold på arbejdspladsen, som har betydning for samarbejds klimaet.

Den information, der gives som led i drøftelserne af opgaverne, kan ikke omfatte forhold, hvorved parternes interesse lider skade, og oplysninger kan heller ikke kræves om personlige forhold.

### **Information til den enkelte medarbejder**

Informationer fra samarbejdsudvalgene til medarbejderne skal udsendes i form af referater, personaleblad, opslag mv. og i øvrigt tilpasses de grupper de vedrører.

De enkelte medarbejdere modtager information om forhold på arbejdspladsen, der vedrører deres egen arbejdssituation, fra deres nærmeste overordnede. Herudover kan medarbejderrepræsentanten bruge den fornødne tid til gensidig informationsformidling til medarbejderne, således at medarbejdernes ideer og synspunkter kan inddrages i samarbejdsudvalgene.

## ***3. Samarbejdsudvalgene***

### **Kompetence og opgaver**

Koncernsamarbejdsudvalgets (KSU's) hovedopgave er at udgøre rammerne for drøftelse af de generelle forhold, hvorom beslutning drøftes på koncernplan.

Dette gælder navnlig forhold, der knytter sig til fastlæggelsen af koncernens overordnede mål og forretningsstrategier, forhold vedrørende koncernøkonomien og principperne herfor, internationale aktiviteter samt organisationsstrukturen, opgavefordelingen og koordinationen inden for koncernen.

KSU's opgaver omfatter tillige spørgsmål vedrørende personalevelfærd og -goder, kompetenceudviklingsforhold og ligebehandlingsspørgsmål for hele koncernen samt rammer for koncernens personalepolitik, der i øvrigt forudsættes udmøntet i de enkelte datterselskaber inden for de fastsatte rammer, herunder særligt spørgsmål om kompetence- og uddannelsesforhold.

KSU's virkeområde er afgrænset til Tele Danmark A/S, Tele Danmark Kommunikationsløsninger A/S, Tele Danmark Mobil A/S, Tele Danmark Internet A/S, Tele Danmark Services A/S, Tele Danmark Kabel TV A/S, Tele Danmark Forlag A/S samt til Tele Danmark A/S' 100% ejede datterselskaber i Danmark.

I samarbejdsudvalgene lægges i øvrigt rammerne for samarbejdet mellem ledelsen og ansatte på alle niveauer i det pågældende selskab.

Udvalgene behandler sager og drøfter emner, der ligger inden for det pågældende selskabs/den pågældende enheds kompetenceområde.

Ved behandling af opgaver skal samarbejdsudvalgene respektere gældende love og bestemmelser samt faglige overenskomster.

Udvalgene kan ikke behandle spørgsmål vedrørende oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af overenskomster, herunder overenskomst-mæssige aftaler, som normalt fastlægges af forhandlings-, respektivt fagretlig vej.

Udvalgene skal bl.a. aktivt inddrages i følgende forhold:

1. enhedens overordnede mål og strategier.
2. principper for arbejds- og velfærdsforhold samt principper for selskabets personalepolitik over for alle personalegrupper.
3. retningslinier for produktions- og arbejdstilrettelæggelse og gennemførelse af omlægninger indenfor enheden, herunder rationaliseringer, effektiviseringer, organisationsændringer og -tilpasninger.
4. vurderinger af de arbejds-, personale-, uddannelses-, og miljømæssige konsekvenser vedrørende indførelse af ny eller ændret teknologi, herunder informations- og kommunikationsteknologi og systemer.
5. principper og planer for trivsel og tryghedsforanstaltninger.
6. sikre at alle medarbejdere uanset køn behandles værdigt og har lige muligheder og rettigheder i deres ansættelse, samt at der ikke forekommer diskrimination af minoritetsgrupper el.lign.
7. evalueringer af ledelsesformens og personalepolitikens sammenhæng til selskabets målsætninger, herunder medarbejdernes kompetenceudvikling.

### **Samarbejdsudvalgsstrukturen**

Samarbejdsudvalgsstrukturen skal afspejle organisationsstrukturen i selskabet.

Til at formidle samarbejdet med koncernledelsen etableres et Koncernsamarbejdsudvalg (KSU).

Under KSU nedsættes et ligebehandlingsudvalg. Ligebehandlingsudvalg nedsættes ikke i øvrigt i samarbejdssystemet.

Til at formidle samarbejdet indenfor de enkelte datterselskaber med det øverste ledelsesniveau oprettes Hovedsamarbejdsudvalg (HSU) med direkte reference til det enkelte selskabs øverste ledelse i Tele Danmark Kommunikationsløsninger A/S og Tele Danmark Services A/S. I øvrige selskaber oprettes til at formidle samarbejdet med det øverste ledelsesniveau samarbejdsudvalg (SU).

Det kan aftales at der i selskaber med Hovedsamarbejdsudvalg ved ændring af selskabsstrukturen alene oprettes samarbejdsudvalg til at formidle samarbejdet med det øverste ledelsesniveau, ligesom det i selskaber med samarbejdsudvalg (SU) til at formidle samarbejdet med det øverste ledelsesniveau ved ændring af selskabsstrukturen, kan aftales at der oprettes hovedsamarbejdsudvalg.

I selskaber med hovedsamarbejdsudvalg til at formidle samarbejdet med det øverste ledelsesniveau:

- oprettes der, til at formidle samarbejdet indenfor organisatoriske enheder med direkte reference til det øverste ledelsesniveau (divisioner o.lign.) samarbejdsudvalg (SU),
- til at formidle samarbejdet indenfor funktionsområder, distrikter, driftsområder, stabe o.lign. kan der oprettes lokalsamarbejdsudvalg (LSU),
- på større arbejdssteder med selvstændige ledelsesfunktioner, f.eks. lokale arbejdspladser, mødesteder o.lign., kan der oprettes undersamarbejdsudvalg (USU), når en af parterne ønsker dette.

I selskaber med SU'er til at formidle samarbejdet med det øverste ledelsesniveau:

- kan der, til at formidle samarbejdet indenfor organisatoriske enheder, som divisioner, funktionsområder, distrikter, driftsområder, afdelinger, stabe o.lign. med direkte reference til den øverste ledelse, oprettes lokalsamarbejdsudvalg (LSU).

- på større arbejdssteder med selvstændige ledelsesfunktioner, f.eks. lokale arbejdspladser, mødesteder o.lign., kan der oprettes undersamarbejdsudvalg (USU), når en af parterne ønsker dette.

Alle samarbejdsudvalg refererer direkte til det overliggende samarbejdsudvalg, der således også nedsætter samarbejdsudvalg på underliggende niveau.

I Tele Danmark A/S kan inden for større stabe mv. oprettes samarbejdsudvalg (SU), såfremt en af parterne ønsker dette.

Under de samarbejdsudvalg som formidler samarbejdet med det øverste ledelsesniveau (HSU/SU) nedsættes, medmindre andet aftales, følgende faste udvalg:

- Teknologiuvalg
- Uddannelsesudvalg

Samarbejdsudvalgene kan i fornødent omfang herunder nedsætte faste udvalg eller ad hoc udvalg.

Ved nedsættelse af tværgående specialudvalg under et HSU/SU sker sammensætningen på en sådan måde, at alles interesser i videst muligt omfang bliver tilgodeset.

## **Arbejdsform**

Parterne er forpligtet til at tilstræbe enighed.

Der udarbejdes en forretningsorden for hvert af de respektive samarbejdsudvalg i selskabet og de faste udvalg på baggrund af vedlagte bilag "Rammer for forretningsorden for samarbejdsudvalgene og de faste udvalg".

Såfremt samarbejdet i de oprettede samarbejdsudvalg ikke fungerer hensigtsmæssigt, kan formanden eller næstformanden anmode det nærmest overliggende samarbejdsudvalg om at bidrage til genoprettelse af samarbejdet.

Såfremt samarbejdsudvalget behandler sager, der alene vedrører et begrænset område inden for samarbejdsudvalgets virkeområde og dette område ikke i forvejen er repræsenteret i udvalget, kan der tilkaldes repræsentanter fra området til drøftelse af sagen. Dette kan også være tilfældet, såfremt kun den ene af grupperne er repræsenteret i udvalget.

Ved behandling af sager indenfor kompetenceområdet, der har relation til forhold uden for samarbejdsudvalgets virkeområde, kan der indkaldes særligt sagkyndige på pågældende område fra selskabet. Tilkaldelse kan ske såfremt en af grupperne ønsker dette.

Tilkaldelse af andre sagkyndige - herunder også sagkyndige udefra - forudsætter, at der er enighed herom i samarbejdsudvalgene.

### **Møder**

Koncernsamarbejdsudvalget afholder møder efter behov, dog minimum 4 ordinære møder pr. år, med mindre andet aftales mellem samarbejdsparterne.

Endvidere afholder Koncernsamarbejdsudvalget en konference 1 gang årligt med henblik på status for året, og debat om selskabets visioner, strategier, personalepolitik o.lign.

Øvrige samarbejdsudvalg afholder møder efter behov, dog minimum 4-6 ordinære møder pr. år, med mindre andet aftales mellem samarbejdsparterne.

Møderne skal principielt tilrettelægges på en sådan måde, at de kan afsluttes inden for normal arbejdstid og ikke medfører tab af arbejdsfortjeneste for udvalgsmedlemmerne. Det enkelte udvalgsmedlem kan ligeledes anvende rimelig tid til forberedelse i arbejdstiden.

Ekstraordinære møder afholdes, når der er enighed herom, eller når en af grupperne foreslår det, ved angivelse af emner, der ønskes behandlet. Om nødvendigt skal et ekstraordinært møde kunne holdes med meget kort varsel, dog således, at alle mødedeltagerne kan nå frem til mødet med ordinært transportmiddel eller særligt transportmiddel anvist af selskabet.

Det påhviler selskabet at sikre samarbejdsudvalgsmedlemmerne den fornødne uddannelse i regler og vilkår for samarbejdsorganisationen. Et udvalgsmedlem skal så vidt muligt inden for de første 3 måneder efter sin udpegning have tilbudt denne uddannelse.

## **Sammensætning**

Koncernsamarbejdsudvalget består af indtil 6 medlemmer udpeget af Tele Danmark A/S og indtil 6 medlemmer udpeget af Telekommunikationsforbundet, Lederforeningen i Tele Danmark, AC-Tele og Telearbejdernes Landsklub efter disses indbyrdes aftale.

For de af organisationerne udpegede medlemmer udpeges stedfortrædere.

KSU's medlemmer og stedfortrædere skal være ansat i Tele Danmark koncernen.

Tele Danmark A/S' adm. direktør og koncernchef er formand for KSU. Næstformanden vælges af og blandt de af organisationerne udpegede medlemmer.

Øvrige udvalg sammensættes af højst 6-8 medlemmer fra henholdsvis A- og B-siden.

Som formand for de samarbejdsudvalg der skal formidle samarbejdet med det øverste ledelsesniveau i datterselskaberne (hovedsamarbejdsudvalg/samarbejdsudvalg) udpeges den adm. direktør for selskabet, næstformanden udpeges/vælges af medarbejderrepræsentanterne.

Ved forfald kan der mødes ved stedfortræder.

Ved et ordinært medlems fratræden fra området foranlediger den pågældende organisation udpeget eller valgt et nyt medlem til samarbejdsudvalget.

Repræsentanter, herunder stedfortrædere, skal være ansat i det selskab og inden for det område, som det enkelte udvalg repræsenterer.

## ***4. Beskyttelse af samarbejdsudvalgsmedlemmer***

Samarbejdsudvalgsmedlemmer på B-siden, der ikke er tillidsrepræsentanter, nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter.

Selskabet har dermed samme indsigelsesret ved valg af samarbejdsudvalgsmedlemmer, som ved valg af tillidsrepræsentanter.



## ***5. Fortolkning***

I tilfælde af uenighed om forståelsen af ovenstående bestemmelser for samarbejdsudvalg søges uenigheden løst i et af KSU til formålet nedsat fortolkningsudvalg. Udvalget nedsættes, såfremt der fra A- eller B-siden fremsættes ønske herom.

## ***6. Ikrafttræden og varighed***

Disse bestemmelser træder i kraft den 1. oktober 2000 og vil være gældende, indtil nye bestemmelser er aftalt.

## Bilag

### Ramme for forretningsordenen for samarbejdsudvalgene og de faste udvalg

1. Formanden for KSU er Tele Danmark A/S' adm. direktør og koncernchef.
2. Formændene for de øvrige samarbejdsudvalg, der formidler samarbejdet med det øverste ledelsesniveau i datterselskaberne (hovedsamarbejdsudvalg/samarbejdsudvalg) er selskabets adm. direktør, jf. aftalens pkt. 3.

Formændene for de øvrige samarbejdsudvalg (SU, LSU, USU) er den øverste ansvarlige chef og/eller leder for det område som samarbejdsudvalget dækker, jf. aftalens pkt. 3.

3. Formanden for samarbejdsudvalgene leder møderne, og i dennes fravær ledes mødet af en af formanden udpeget ledelsesrepræsentant.
4. Selskabet stiller den fornødne sekretariatsmæssige assistance til rådighed i forbindelse med arbejdet i samarbejdsudvalgene.
5. Formanden, sekretæren og næstformanden udarbejder i fællesskab en indkaldelse til møderne, hvoraf fremgår emner, mødedato, tidspunkt og sted for samarbejdsudvalgets afholdelse. Relevant materiale vedlægges dagsordenen. Dagsordenen udsendes skriftligt med mindst 8 dages varsel. Sekretæren kan, efter aftale med den enkelte, sørge for eventuel reservation af rejsebilletter mv. (fly, tog, færge). Selskabet refunderer eventuelle befordringsomkostninger.
6. Over drøftelserne i samarbejdsudvalgene udarbejder sekretæren et referat med angivelse af konklusioner og eventuelle særstandpunkter, der af samarbejdsudvalgsmedlemmerne ønskes ført til referat.
7. Referatet skal senest 8 dage efter mødet være underskrevet eller godkendt af formanden og næstformanden, og umiddelbart derefter gøres referatet tilgængeligt for de ansatte.
8. Endelig godkendelse af referatet finder sted på det næste samarbejdsudvalgs-møde.

## Protokol

om bestemmelser for samarbejdsudvalg i Tele Danmark.

### Dækningsområde

Samarbejdsbestemmelserne vedrører Tele Danmark A/S og følgende datterselskaber:

- Tele Danmark Kommunikationsløsninger A/S
- Tele Danmark Mobil A/S
- Tele Danmark Internet A/S
- Tele Danmark Services A/S
- Tele Danmark Kabel TV A/S
- Tele Danmark Forlag A/S

Bestående samarbejdsorganer og -regler i øvrige datterselskaber i Danmark (100% ejede) videreføres uændret og det forudsættes, at formanden for KSU sikrer, at SU bestemmelseernes principper finder anvendelse i disse selskaber.

### Uddannelsesudvalg mv.

Med hensyn til uddannelsesudvalg er det forudsat, at der udover det faste uddannelsesudvalg under et HSU kan etableres uddannelsesudvalg under samarbejdsudvalgene i enheder med reference til selskabets ledelse.

Kantineudvalg er forudsat etableret i Tele Danmark Services, Indkøb & Logistik, og informationsudvalg i Koncernkommunikation. Informationsudvalget refererer til KSU.

Forhold vedrørende ”metode- og værktøjsudvalg” behandles i teknologiudvalgene og personregisteringsforhold behandles i KSU.

### Lederforeningen i Tele Danmark, LTD

LTD vil indgå i samarbejdsudvalgene på B-siden. LTD's tilknytning tages dog op til fornyet overvejelse, såfremt udviklingen i organiseringen af ledelsesfunktionerne efterfølgende skulle vise, at en ændret tilknytning findes mere hensigtsmæssigt.

Telekommunikationsforbundets var af den opfattelse, at LTD straks bør indgå i samarbejdsudvalgene på A-siden.

#### Undersamarbejdsudvalg

Telekommunikationsforbundet havde gerne set, en opstramning af teksten i Samarbejdsbestemmelserne vedrørende samarbejdsudvalgsstrukturen, således at der skal oprettes undersamarbejdsudvalg (USU) på lokale arbejdspladser, som kontorer, mødesteder o.lign., når der fra ledelse eller medarbejderne er ønske herom.

#### Samarbejdsudvalgsmødefrekvens

Formuleringen om, at samarbejdsudvalgene under KSU skal holde minimum 4-6 møder pr. år, er anvendt for at indikere, at der indenfor det enkelte samarbejdsudvalgs virkeområde vil være et forskelligt behov for mødeaktivitet.

#### Samarbejdsudvalgs sammensætning på B-siden

Ved sammensætningen af samarbejdsudvalg tildeles LTD, AC-Tele og Telearbejdernes Landsklub hver 1 repræsentant, og Telekommunikationsforbundet tildeles 3 repræsentanter, medmindre andet aftales.

Organisationer, der indenfor det område som samarbejdsudvalget dækker, udgør et mindre antal, kan lade sig repræsentere i samarbejdsudvalgene ved repræsentanter fra øvrige grupper.

#### Samarbejdsbestemmelserne tilretning

Indtil den formelle etablering af datterselskaberne i maj 2001 med tilbagevirkende kraft fra 1. januar 2001, forudsættes den aftalte SU-struktur at virke i de nye enheder der etableres pr. 1. oktober 2000 og senere afløses af de egentlige datterselskaber. Der kan når den endelige organisering er på plads efterfølgende blive behov for at tilrette beskrivelsen af samarbejdsstrukturen mv. i overensstemmelse med den endelige organisering.

#### Videreførsel af hidtidige fortolkningsbidrag og regler for fortolkningsudvalget

Alle protokoller, bilag mv. samt fortolkningsbidrag der knytter sig til samarbejdsbestemmelserne 1995, videreføres uændret uden forbehold af nogen art.

Regler for Fortolkningsudvalget videreføres ligeledes uændret.

Sammensætning af HSU i Tele Danmark Kommunikationsløsninger A/S

I forhold til Samarbejdsbestemmelsernes pkt. 3 om sammensætning gælder dog, at HSU i Tele Danmark Kommunikationsløsninger A/S, indtil videre og længst i 2 år fra samarbejdsbestemmelsernes ikrafttrædelse, kan sammensættes af højst 6-9 medlemmer fra henholdsvis A- og B-siden.

Såfremt denne udvidede repræsentation viser sig uhensigtsmæssigt kan spørgsmålet drøftes mellem parterne, ligesom der, når overgangsordningen bortfalder, kan drøftes en forlængelse heraf.

Ikafttrædelse

Samarbejdsbestemmelserne er forudsat at træde i kraft 1. oktober 2000.

København, den 25. september 2000

Tele Danmark A/S

Telekommunikationsforbundet

AC-Tele

Lederforeningen i Tele Danmark

Telearbejdernes Landsklub