

Lederaftalen

3. udgave
(kommenteret)

1. februar 2007

Lederaftalen, 3. udgave 1. februar 2007

© Dansk Arbejdsgiverforening

Omslag: Ole Leif

Tryk:

DA varenr.: 221-07

ISBN 87-7755-449-3

Lederaftalen (tidligere Almindelige Bestemmelser) omhandler samarbejdet mellem Ledernes Hovedorganisation og Dansk Arbejdsgiverforening med tilsluttede organisationer og enkelte medlemmer er gældende fra 1. oktober 1977 med de senest i 1998 foretagne ændringer og justeringer.

Lederaftalen erstatter således Almindelige Bestemmelser, hvilket indebærer, at den omfatter samme organisationer og har samme faglige og personlige gyldighedsområde som Almindelige Bestemmelser.

Aftalen blev fornyet i oktober 1977. I marts 1982, i sommeren 1990 og senest i efteråret 1998 reviderede parterne aftalen. Selv om Lederaftalen er en rammeaftale, har der dannet sig en vis praksis vedrørende forståelsen og fortolkningen af aftalens enkelte bestemmelser.

Parterne foretog i foråret 2003 redaktionelle ændringer i Lederaftalen, hvorfor 2. udgave blev udgivet.

Den 15. december 2006 underskrev Dansk Arbejdsgiverforening og Lederhøjs Hovedorganisation en række ændringer af Lederaftalen, herunder foretog implementering af nogle direktiver. På denne baggrund udkommer 3. udgave af Lederaftalen.

Indhold

Kapitel 1	
Generelle forhold	7
Kapitel 2	
Ansættelsesforholdet	11
Kapitel 3	
Talsmænd, arbejdsforhold og samarbejde m.v.	18
Kapitel 4	
Organisationsmæssig forhandling	23
Kapitel 5	
Ikrafttræden og opsigelse af aftalen	28
Samarbejdsaftalen	
Aftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LH om lederes deltagelse i samarbejdsudvalg i virksomhederne	29
Retningslinjer mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation i Danmark for Ledernes deltagelse i europæiske samarbejdsudvalg	31
Aftale om implementering af EF-direktiver	32
Information og høring	
Aftale om implementering af direktivet om information og høring	34
Deltidsdirektiv	
Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde	35
Tidsbegrænset ansættelse	
Aftale om implementering af direktivet om tidsbegrænset ansættelse	38
Forældreorlov	
Med henblik på implementering af Rådets direktiv af 3. juni 1996 T(96/34) om rammeaftale vedr. forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, gælder følgende:	41

Protokollat om arbejdsmiljø Samarbejde	
Samarbejde om arbejdsmiljø på den enkelte virksomhed	43
Protokollat om seniorpolitik for Ledere	48
Protokollat om organisationssamarbejde	50
Protokollat vedrørende afvikling af mæglings- og organisationsmøder i henhold til Lederaftalen	51
Protokollat mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation vedrørende afgang til rentekompensation i Ledernævnet i særlige tilfælde	52
Protokollat mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation om overførsel af ferie m.v.	53
Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000	56
Bilag til Lederaftalen	
Procedure for oprettelse af pensionsordning i PFA LederPension	59
Ansættelseskontrakt	
For ledere/betroede medarbejdere omfattet af Lederaftalen indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation	61
Bilag til ansættelseskontrakten	
Artikel 2. Rådets direktiv af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstagere om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (91/533)	64
Ledernævnets forretningsorden	
Forretningsordenen for det i henhold til § 21 i Lederaftalen (3. udgave, 1. marts 2006) nedsatte permanente nævn, Ledernævnet	66

Kapitel 1.

Generelle forhold

§ 1.

Indledning

Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation har indgået nærværende aftale ud fra et fælles ønske om at udøve ledelsesretten til størst mulig gavn for virksomhederne. De af aftalen omfattede betroede funktionærer – herefter benævnt Lederne – har en central rolle i den daglige ledelse af virksomhederne, og aftalen er derfor også udtryk for et ønske om at styrke og udvikle det naturlige tillidsforhold mellem arbejdsgiverne og Lederne.

For at fastholde dette tillidsforhold er parterne derfor også enige om, at uoverensstemmelser, der udspringer af forståelsen af Lederaftalen eller af en af parternes ønske om en genforhandling af aftalen eller dele heraf, ikke kan føre til strejke, lockout eller andre kollektive kampskridt.

Stk. 2.

Denne aftale har således til formål at understøtte den individuelle ansættelseskontrakt bl.a. ved at pege på en række temaer, der konkret skal tages stilling til i det enkelte ansættelsesforhold.

Stk. 3.

Parterne er enige om, at man ved fastlæggelsen af de konkrete ansættelsesvilkår, herunder ved fastsættelse af løn m.v., skal tage hensyn til Ledernes særlige placering i virksomheden med det ansvar, forpligtelser og muligheder, dette indebærer.

Stk. 4.

Ledernes ansættelsesforhold fastsættes primært i en individuel aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte Leder.

Stk. 5.

Dansk Arbejdsgiverforening's og Ledernes Hovedorganisation's ledelser vil 2 gange årligt mødes for at drøfte samarbejdet parterne imellem såvel som udviklingen i den til aftalen knyttede praksis.

§ 2.

Fravigelighed

Aftalen er ikke til hinder for, at en af aftalen omfattet organisation træffer aftale, der supplerer eller fraviger denne aftale. Sådanne aftaler skal dog godkendes af aftalparterne.

§ 3.

Gyldighedsområde

Aftalen er gældende for de nævnte organisationer, deres medlemsorganisationer og deres enkelte medlemmer, for så vidt de nedenfor nævnte betingelser stedse er opfyldt.

Stk. 2.

Aftalen vedrører ansættelsesforhold for funktionærer, som

- a) enten helt eller delvis har fået overdraget ret til at lede og fordele arbejdet og/eller til at anvende passende arbejdskraft
- b) og/eller er tillagt dispositionsret eller andre beføjelser, som forpligter arbejdsgiveren og/eller virksomheden
- c) og/eller udfører arbejdsfunktioner, der på grund af arbejdsopgavernes karakter er forbundet med et særligt ansvar, og som aftalens parter af den grund er enige om er omfattet af Ledaftalen,

men som ikke er anmeldt som direktører til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

Note til § 3

Bestemmelsen indebærer, at aftalen kun er gældende for de funktionærer, der dels i henhold til denne aftale anses for at være Ledere, og dels er medlemmer af Ledernes Hovedorganisation, Maskinmestrenes Forening eller Dansk Formands Forening.

Når der i Lederaltalen omtales medlemskab af Ledernes Hovedorganisation, omfatter dette tillige Maskinmestrenes Forening og Dansk Formands Forening.

Lederaltalen personlige gyldighedsområde er uændret i forhold til Almindelige Bestemmelser. Medlemmer af Maskinmestrenes Forening og Dansk Formands Forening er således tillige omfattet af Lederaltalen, når de opfylder dennes betingelser herfor. Lederaltalen gælder ikke for Danmarks Rederiforening.

De pågældende Ledere opfordres til ved udnævnelsen/ansættelsen at oplyse arbejdsgiveren om medlemskab af de ovenfor i noten nævnte organisationer, ligesom der opfordres til, at arbejdsgiveren påtegner begæring om optagelse i den pågældende organisation.

Der er enighed om, at arbejdsgiveren ikke er ansvarlig for en eventuel overtrædelse af Lederaltalen, såfremt det godtgøres, at arbejdsgiveren ikke vidste eller burde vide, at den pågældende Leder retteligt er omfattet af Lederaltalen.

§ 4.

Organisationsforhold

Lederne er arbejdsgivernes tillidsmænd, bl.a. i forholdet overfor arbejderne. Lederne kan således ikke omfattes af virksomhedens kollektive overenskomster for menige medarbejdere.

Stk. 2.

Når der begæres forhandling i henhold til nærværende aftale, er den begærende organisation pligtig at oplyse pågældende virksomhed om, hvilke medlemmer, der ønskes forhandling for.

Hvis arbejdsgiveren mener, at nogle af de funktionærer, han får opgivet, ikke opfylder betingelserne for at være anerkendt som Leder, skal arbejdsgiveren fremsætte indsigelse inden 1 måned.

Stk. 3.

I tilfælde af, at Lederens ansættelsesforhold ændrer sig på en sådan måde, at Lederen ikke længere opfylder betingelserne for at være omfattet af denne aftale, skal arbejdsgiveren hurtigst muligt efter gennemførelse af ændringen give Lederen skriftlig meddelelse herom. En tilsvarende pligt påhviler Lederen over for arbejdsgiveren, såfremt den pågældende udmelder sig af sin organisation. Indsigelse efter modtagelse af sådan meddelelse skal rejses i løbet af 1 måned.

Stk. 4.

Som følge af, at Lederen er arbejdsgiverens tillidsmand over for arbejderne, kan han ikke deltage i akkorder.

Note til § 4

Parterne er enige om, at § 4, stk. 1, er ændret som følge af ændringen af foreningsfrihedsloven, jf. lov nr. 359 af 26. april 2006. Parterne har noteret sig motiverne for lovændringen, herunder L 153, bilag 7, og besvarelsen af spørgsmål 6. Parterne er på denne baggrund enige om at fastholde den praksis, der har udviklet sig siden Almindelige bestemmelser vedrørende lederbegrebet og forholdet til kollektive overenskomster for menige medarbejdere.

Kapitel 2.

Ansættelsesforholdet

§ 5.

Kontrakt m.m.

Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved en skriftlig aftale, der i alle tilfælde skal tage stilling til fastsættelse af løn, arbejdstid samt til spørgsmålet om, hvorvidt der etableres en pensionsordning.

Stk. 2.

Aftaleparterne har – i overensstemmelse med Rådets direktiv af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (91/533) – udarbejdet en vejledende "Ansættelseskontrakt", der er optrykt som bilag til denne aftale.

Ansættelseskontrakter udfærdiget efter Lederaftalens ikrafttræden skal mindst omhandle de samme forhold som angivet i ovennævnte direktivs artikel 2, stk. 2 om arbejdsgiverens oplysningspligt.

Stk. 3.

Lederaftalen implementerer direktiv af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (91/533). Spørgsmål om hvorvidt en arbejdsgiver har overholdt sin pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, afgøres af Leder-nævnet, jf. § 21.

Såfremt arbejdsgiveren ikke rettidigt opfylder sin pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, kan overtrædelse påtales over for arbejdsgiveren. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage efter påtalen, kan forholdet skriftligt påtales

over for pågældende arbejdsgiverorganisation. Såfremt det påtalte forhold bringes i orden inden 5 dage fra modtagelsen af påtalen i pågældende arbejdsgiverorganisation, kan forholdet ikke yderligere sanktioneres.

Lederen skal i alle tilfælde have udleveret oplysningerne om vilkårene for ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst.

Note til § 5

Lov nr. 392 af 22. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovbekendtgørelse nr. 692 af 20. august 2002, finder herefter ikke anvendelse for Ledere omfattet af Lederaftalen, jf. lovens § 1, stk. 3.

§ 6.

Løn

Lønnen for Lederen aftales individuelt mellem arbejdsgiveren og den enkelte Leder.

Stk. 2.

Lønnen for Ledere skal ved udnævnelsen til – eller ansættelsen som – Leder fastsættes således i forhold til lønnen for virksomhedens øvrige ansatte, at den giver udtryk for stillingens indhold og art samt Lederens kvalifikationer, uddannelse, anciennitet, ansvar og indsats.

Stk. 3.

Vurdering og eventuel regulering af lønnen drøftes 1 gang årligt mellem Lederen og arbejdsgiveren.

Stk. 4.

Ved lønfastsættelsen skal der endvidere tages stilling til de for ansættelsesforholdet gældende vilkår for arbejde på skiftehold, arbejde på forskudte tidspunkter samt for over- og/eller merarbejde, der er pålagt eller ligger ud over det for stillingens varetagelse påregnelige, jf. § 8.

Stk. 5.

Hvor der på virksomheden findes en talsmand, kan de generelle kriterier og principper for lønfastsættelse og -regulering på virksomheden drøftes mellem arbejdsgiveren og talsmanden, jf. § 14.

§ 7.

Pension

Aftale om pension træffes mellem Lederen og arbejdsgiveren.

Stk. 2.

Parterne er enige om, at det på lige fod med virksomhedens øvrige ansatte inden for virkeområdet, er hensigtsmæssigt, at Lederen sikres en opbygning af en pension, der sigter mod at omfatte f.eks. livsvarig alderspension med løbende udbetalinger, invalidepension og børnepension.

Stk. 3.

Ved udnævnelser eller nyansættelser af Ledere efter denne aftales ikrafttræden, skal arbejdsgiveren derfor tilbyde Lederen en pensionsordning som en del af ansættelsesaftalen, og det skal af den skriftlige ansættelsesaftale fremgå, at tilbuddet er fremsat, ligesom det skal fremgå, om der etableres en pensionsordning.

Stk. 4.

Hvis en leder under den årlige drøftelse vedrørende løn, jf. § 6, stk. 3, fremsætter ønske om pension – inden for den allerede aftalte lønramme – bør arbejdsgiveren ikke modsætte sig et sådant ønske.

Stk. 5.

Såfremt der etableres en pensionsordning, skal det af ansættelsesaftalen fremgå, på hvilken måde denne etableres.

Stk. 6.

Såfremt der ikke etableres en pensionsordning, skal det af ansættelsesaftalen fremgå, om den aftalte løn er en bruttoløn (der kompenserer for "manglende" pensionsbidrag).

Stk. 7.

Medmindre virksomheden i forvejen er omfattet af andre aftaler om pension for Ledere eller lignende personale, skal tilbuddet om pension indeholde mulighed for etablering af en pensionsordning i PFA Lederpension. Accepteres tilbuddet om pension i PFA Lederpension, underrettes pensionsselskabet herom i overensstemmelse med den af parterne indgåede aftale om procedure herfor, der er optrykt som bilag til Lederaftalen.

Note til § 7

Når den pågældende Leder er medlem af Maskinmestrenes Forening eller af Dansk Formands Forening skal tilbuddet om pension i stedet indeholde mulighed for etablering af en tilsvarende pensionsordning i PFA.

§ 8.

Arbejdstid

Ledernes arbejdstid følger den for virkeområdet gældende arbejdstid, medmindre andet aftales, idet overarbejde i et vist omfang i kraft af ledelsesfunktionen må påregnes.

Stk. 2.

Honorering eller compensation for arbejde på skiftehold, arbejde på forskudte tidspunkter samt for over- og/eller merarbejde, der er pålagt eller ligger ud over det for stillingens varetagelse påregnelige, aftales i forbindelse med lønfastsættelsen, jf. § 6.

Stk. 3.

Den for virkeområdet gældende aftale om implementering af EF-arbejdstidsdirektivet er gældende.

Stk. 4.

Der henvises til ansættelseskontrakten, jf. § 5.

Note til § 8 Reglen om, at Ledernes arbejdstid følger den for virkeområdet gældende arbejdstid, medmindre andet aftales, skal forstås i overensstemmelse med den praksis, der har udviklet sig i henhold til Almindelige Bestemmelser på dette punkt.

§ 9.

Andre ansættelsesmæssige forhold

Med hensyn til andre ansættelsesmæssige forhold end de i Lederaftalen regulerede, herunder ret til frihed og barsel, følger Lederen det for virkeområdet gældende, medmindre andet er gældende ifølge virksomhedens personalepolitik eller aftales særskilt mellem Lederen og arbejdsgiveren.

Note til § 9 Parterne har med denne bestemmelse aftalt, at Lederen som udgangspunkt følger det for virkeområdet gældende i relation til andre ansættelsesmæssige forhold end de i Lederaftalen regulerede. Der tænkes eksempelvis på forhold i forbindelse med frihed (herunder kutymebestemt), barns sygdom, barsel m.v. Bestemmelsen – der ikke er udtømmende – er ikke til hinder for, at disse forhold reguleres i virksomhedens personalepolitik, ligesom der mellem Lederen og arbejdsgiveren kan træffes særskilt aftale vedrørende disse forhold.

§ 10.

Uddannelse

Lederen har – afpasset efter forholdene i virksomheden – ret og pligt til at deltage i den nødvendige uddannelse, såvel fagligt som ledelsesmæssigt. Nyudnævnte Ledere har – afpasset efter forholdene i virksomheden – ret og pligt til at erhverve sig de nødvendige uddannelsesmæssige forudsætninger for varetagelsen af Lederfunktionen.

Stk. 2.

Med henblik herpå skal der efter nærmere aftale gennemføres en planlægning af Lederens uddannelse. Planen for

uddannelsen bør en gang årligt drøftes og aftales mellem Lederen og arbejdsgiveren.

§ 11.

Opsigelsesvarsler

Ved opsigelse gælder Funktionærlovens opsigelsesvarsler, jf. dog stk. 2.

Stk. 2.

I tilfælde, hvor en ansat udnævnes til Leder på samme virksomhed, og hvor opsigelsesvarslet i den tidligere stilling var længere end efter Funktionærloven, bevares det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til Funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

§ 12.

Godtgørelse ved afsked

Opsiges en Leder, der er fyldt 50 år, men som på fratrædelsestidspunktet ikke er fyldt 65 år, og som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed som Leder i mindst 10 år, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

Kommentar
til § 12

Bestemmelsen er uændret i forhold til Almindelige Bestemmelser.

Det er en forudsætning for retten til godtgørelsen, at opsigelsen er afgivet efter Lederens fyldte 50. år. Betingelsen om 10 års ansættelse som Leder skal ligeledes være opfyldt på opsigelsestidspunktet. Dette vil bl.a. indebære, at en eventuel senere kontraopsigelse fra Lederens side eller dødsfald i opsigelsesperioden ikke vil medføre bortfald af retten til godtgørelsen.

Såfremt opsigelsen er afgivet med beregnet fratrædelsestidspunkt efter funktionærens fyldte 65. år, skal der ikke udbetales godtgørelse.

Såfremt virksomheden kutyme- eller aftalemæssigt udbetaler et større beløb ved fratræden, anmodes virksomhe-

den om, for at undgå senere misforståelser, at præcisere, hvorvidt den i Lederaftalen § 12 nævnte godtgørelse er indeholdt heri.

Bestemmelsen om godtgørelse ved afskedigelse er et supplement til de gældende regler i funktionærloven. Funktionærlovens regler påvirkes altså ikke heraf.

§ 13.

Anvendelse af feriekort ved fratræden

Ved en Leders fratræden kan arbejdsgiveren anvende et af organisationerne godkendt feriekort i stedet for FerieKonto, jf. hovedorganisationernes standardaftale A.

Dansk Arbejdsgiverforening afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

Note
til § 13

Bestemmelsen er uændret i forhold til Almindelige Bestemmelser og skal forstås således, at administrationen af feriekortordningen og feriegarantiforpligtelsen påhviler det enkelte medlem af Dansk Arbejdsgiverforening.

Kapitel 3.

Talsmænd, arbejdsforhold og samarbejde m.v.

§ 14.

Talsmænd

Såfremt der på en virksomhed er beskæftiget mindst 10 Ledere, kan disse, såfremt de eller arbejdsgiveren finder det ønskeligt, vælge en talsmand.

Såfremt der lokalt kan opnås enighed derom, kan der vælges flere talsmænd.

Stk. 2.

Arbejdsgiveren har påtaleret, såfremt han ikke kan anerkende en valgt talsmand. Såfremt arbejdsgiveren ønsker at gøre brug af påtaleretten, skal indsigelse fremsættes over for Ledernes Hovedorganisation hurtigst muligt – og inden 1 måned – efter arbejdsgiverens modtagelse af meddelelse om valg af talsmand.

Stk. 3.

Talsmænd kan på Ledernes vegne med arbejdsgiveren kræve forhandling om spørgsmål af interesse for Lederne som f.eks. arbejdsforhold, ferielægning, generelle lønforhold samt ansættelses- og afskedigelsesprincipper for Lederne.

Stk. 4.

Den omstændighed, at en Leder fungerer som talsmand, må i sig selv aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes i væsentlig grad.

Stk. 5.

Såfremt en arbejdsgiver agter at opsiges en talsmand, er parterne enige om, at Ledernes Hovedorganisation skal under-

rettes, forinden dette sker. Lederne har herefter ret til at begære forhandling om sagen. En sådan forhandling skal afholdes forinden opsigelsen afgives og inden 8 dage efter underretning af Ledernes Hovedorganisation, medmindre andet aftales.

Stk. 6.

Twister vedrørende opsigelse af en talsmand skal behandles i regi af Ledernævnet, jf. § 21. Behandlingen i Ledernævnet skal fremmes mest muligt, efter at opsigelse er afgivet. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 7.

Afskedigelse i strid med stk. 4 betragtes som en skærpende omstændighed.

Stk. 8.

Underretningspligten, jf. stk. 5, gælder ikke i tilfælde af bortvisning af talsmænd, idet tvister herom dog kan indbringes for Ledernævnet, jf. § 12.

Note til § 14

Talsmænd, der er valgt før Lederaftalens ikrafttræden, kan fortsætte som talsmænd indtil 1. januar 2001, hvorefter stk. 1 finder anvendelse. Fra den 1. januar 2001 forudsætter valg af mere end 1 talsmand pr. virksomhed således lokal enighed. Såfremt der før Lederaftalens ikrafttræden er valgt en talsmand på en virksomhed, hvor der er beskæftiget færre end 10 Ledere, kan talsmanden fortsætte som talsmand, hvis der lokalt er enighed herom.

§ 15.

Kontaktudvalg

Det anbefales, at spørgsmål af mere generel karakter i større virksomheder med flere talsmænd drøftes i et kontaktudvalg med ligelig repræsentation for talsmændene og arbejdsgiveren.

Stk. 2.

Hvor der ikke er oprettet kontaktudvalg eller etableret andre samarbejdsformer, skal der til fremme af samarbejdet og til information af Lederne afholdes kontaktmøder mellem arbejdsgiveren og Lederne, hvor aktuelle og fremtidige problemer kan drøftes.

Stk. 3.

Møder afholdes, når begrundet ønske herom foreligger.

Kommentar
til § 15

Denne bestemmelse omhandler samarbejdet internt på ledelsessiden, medens Samarbejdsaftalen mellem LO og DA omhandler samarbejdet mellem ledelsessiden og de øvrige medarbejdere.

I forbindelse med Samarbejdsaftalen mellem LO og DA er der indgået en tillægsaftale mellem arbejdsledernes organisationer og DA, der sikrer, at arbejdsledergruppen er repræsenteret på ledelsessiden i samarbejdsudvalget, samt at ethvert medlem af denne gruppe kan kræve en drøftelse af dagsordenen forud for møderne i samarbejdsudvalget, således at eventuelle problemer i relation hertil afklares inden for ledelsessiden inden samarbejdsudvalgs mødet. Tillægsaftalen er optrykt som bilag til Lederaftalen.

I forhold til Almindelige Bestemmelser er bestemmelsen ændret således, at der alene skal afholdes møder, når begrundet ønske herom foreligger. Der er i henhold til Lederaftalen ikke pligt til et minimumsantal årlige møder.

§ 16.

Samarbejdet på virksomheden

Lederne og arbejdsgiveren samarbejder på virksomheden med henblik på at øge produktiviteten og fremme konkurrenceevnen.

Note til § 16

Denne bestemmelse er ny i forhold til Almindelige Bestemmelser.

§ 17.

Forhandlinger om arbejdsforhold

Ved forhandling mellem arbejdsgiver og arbejdere angående en enkelt eller flere Lederes forhold, skal Lederens Hovedorganisation have lejlighed til at være repræsenteret.

Note til § 17

Bestemmelsen er uændret i forhold til Almindelige Bestemmelser.

På baggrund af muligheden for at indgå kollektive aftaler i medfør af Arbejds miljølovens § 72, stk. 2, jf. § 9a i Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, er parterne enige om at præcisere, at § 17 også gælder i sager om mobning, herunder seksuel chikane, der vedrører én eller flere Lederes forhold. Parterne er enige om nødvendigheden af, at Lederens Hovedorganisation inddrages så tidligt som muligt.”

§ 18.

Arbejdskonflikter

Under arbejdskonflikter mellem arbejdsgivere og arbejdere udfører Lederne det arbejde, som de under normale forhold udfører.

Stk. 2.

Hvor værdier står på spil, såfremt bestemte arbejder ikke foretages, er Lederne dog pligtige at være behjælpelige med at redde sådanne værdier.

Stk. 3.

Under en uvarslet arbejdsstandsning, og under en overenskomststridig konflikt i øvrigt, medvirker Lederne endvidere i det omfang, det er muligt, til at opretholde virksomhedens drift.

Kommentar til § 18

Bestemmelsen er uændret i forhold til Almindelige Bestemmelser.

Bestemmelsen omhandler såvel lovlige arbejdskonflikter som overenskomststridige arbejdsstandsninger.

Ved lovlige arbejdskonflikter skal ledergruppen være neutral, dvs. udføre det arbejde, som de under normale forhold udfører. Herudover skal de, hvor værdier står på spil, være behjælpelige med at redde disse.

Såfremt der er tale om en uvarslet arbejdsstandsning eller en overenskomststridig konflikt i øvrigt, har de betroede funktionærer endvidere pligt til at medvirke til at opretholde virksomhedens normale drift i det omfang, hvor dette er muligt.

Såfremt der opstår tvivl vedrørende ovennævnte, bør den enkelte virksomhed eller funktionærgruppe rådføre sig med sin organisation.

Kapitel 4.

Organisationsmæssig forhandling

§ 19. *Regler for organisationsmæssig forhandling*

Parterne er enige om, at uoverensstemmelser af faglig karakter – bortset fra uoverensstemmelser om lønspørgsmål – behandles i henhold til nedenstående regler.

Stk. 2.

Uoverensstemmelser af faglig karakter og tvister vedrørende forståelsen Lederaltalen løses ved forhandling mellem organisationerne, eller hvis enighed ikke opnås, ved faglig voldgift.

Stk. 3.

Tvister vedrørende påstået uberettiget afskedigelse eller bortvisning, herunder af talsmænd, behandles i regi af et af parterne etableret afskedigelsesnævn, herefter benævnt Ledernævnet, jf. den for Nævnet fastsatte forretningsorden, der er optrykt som bilag til Lederaltalen.

Note til § 19

Aftale om størrelsen af løn eller pension eller om størrelsen af honoreringen for over-/merarbejde, arbejde på forskudte tidspunkter eller skiftehold m.v. samt protokollatet om seniorpolitik for Ledere træffes mellem den enkelte Leder og arbejdsgiveren.

Størrelsen af løn m.v., pension eller størrelsen af honoreringen for over-/merarbejde, arbejde på forskudte tidspunkter eller skiftehold m.v. samt protokollatet om seniorpolitik for Ledere kan således ikke gøres til genstand for prøvelse i henhold til Lederaltalen.

§ 20.

Uoverensstemmelser af faglig karakter og tvister vedrørende forståelsen af Lederaltalen

Uoverensstemmelser af faglig karakter og tvister vedrørende forståelsen af Lederaltalen skal søges løst ved lokal forhandling.

Stk. 2.

Opnås der ikke enighed ved denne lokale forhandling, afholdes der på begæring mæglingssmøde under deltagelse af de implicerede parter og de pågældendes medlemsorganisationer.

Stk. 3.

Begæret mæglingssmøde skal afholdes uden unødigt opsettelse inden 1 måned efter begæringens modtagelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 4.

Opnås der ikke ved mæglingssmøde en løsning af uoverensstemmelsen, kan hver af aftaleparterne begære afholdt et organisationsmøde under deltagelse af aftaleparterne.

Organisationsmødet skal afholdes inden 1 måned efter begæringens modtagelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem aftaleparterne.

Stk. 5.

Opnås der ikke ved organisationsmødet enighed, kan sagen afgøres ved en i hvert enkelt tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer, udpeget med 2 fra hver side, samt en formand/opmand valgt af aftaleparterne i fællesskab. Kan aftaleparterne ikke opnå enighed om valget af formand/opmand udpeges denne af Arbejdsretten.

Stk. 6.

Over alle ovennævnte møder udarbejdes referat, der underskrives af begge parter.

Stk. 7.

Opnås der under den lokale forhandling, på mæglingssmødet eller på organisationsmødet enighed om løsning af uoverensstemmelsen, er denne bindende for parterne.

§ 21.

Ledernævnet

Ledernævnet behandler tvister om påstået uberettiget afskedigelse eller bortvisning af Ledere, herunder talsmænd, samt spørgsmål om, hvorvidt en arbejdsgiver har overholdt sin pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Stk. 2.

Klager, der ønskes behandlet af Ledernævnet, indgives til et af aftaleparterne etableret sekretariat, der forestår sagens forberedelse, herunder udveksling af processkrifter samt sagens berømmelse for Nævnet.

Stk. 3.

Såfremt Lederen hævder, at afskedigelsen eller bortvisningen er uberettiget, kan denne kræves behandlet lokalt mellem arbejdsgiveren og Lederen. Hvor en talsmand findes, kan talsmanden deltage eller Lederen lade sig repræsentere af talsmanden.

Stk. 4.

Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse eller bortvisning.

Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen eller bortvisningen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor Lederen blev eller burde være bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 6 måneder fra underretning om afskedigelse eller bortvisning.

Stk. 5.

Opnås der ikke enighed ved denne lokale forhandling, afholdes der på begæring mæglingssmøde under deltagelse af de implicerede parter og de pågældendes medlemsorganisationer.

Stk. 6.

Begæret mæglingssmøde skal afholdes uden unødigt opsettelse inden 1 måned efter begæringens modtagelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Opnås der ikke ved mæglingssmøde en løsning af uoverensstemmelsen, kan hver af aftaleparterne – Ledernes Hovedorganisation og Dansk Arbejdsgiverforening – begære afholdt et organisationsmøde under deltagelse af aftaleparterne. Organisationsmødet skal afholdes inden 1 måned efter begæringens modtagelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem aftaleparterne.

Stk. 7.

Opnås der ikke enighed ved organisationsmødet, kan sagen afgøres ved Ledernævnet, der består af 2 medlemmer valgt af hver af aftaleparterne samt en blandt Højesterets dommere af aftaleparterne valgt formand.

Stk. 8.

Opnås der under den lokale forhandling, på mæglingssmødet eller på organisationsmødet enighed om løsning af uoverensstemmelsen, er denne bindende for parterne.

Stk. 9.

De nærmere regler for Nævnets virksomhed, procesmåde og sagsbehandling m.v. fastsættes i en forretningsorden.

Stk. 10.

Aftaleparterne forpligter sig til at anvende Ledernævnet ved behandling af de af Nævnets kompetence omfattede tvister, og de giver afkald på at lade sådanne tvister be-

handle ved andre fora eller understøtte medlemmerne i sådanne tilfælde.

Såfremt aftaleparterne er enige, kan tvister omfattet af Ledernævnets kompetence behandles ved et andet forum eller i andet regi end Ledernævnet.

Kapitel 5.

Ikrafttræden og opsigelse af aftalen

§ 22. *Ikrafttræden*

Lederaftalen træder i kraft den 1. februar 1999.

Note til § 22 Bestemmelsen indebærer, at Ledernævnet er kompetent til at behandle tvister omfattet af Nævnets kompetence, såfremt tvisten er opstået efter Lederaftalens ikrafttræden – eksempelvis skal en opsigelse være afgivet efter dette tidspunkt.

§ 23. *Opsigelse*

Lederaftalen er gældende, indtil den enten af Ledernes Hovedorganisation eller af Dansk Arbejdsgiverforening opsiges til ophør og bortfald med 6 måneders varsel til en 1. oktober.

Kommentar til § 23 Bestemmelsen er uændret i forhold til Almindelige Bestemmelser.

København, den 15. december 1998

LEDERNES HOVEDORGANISATION

Ole Skov

Svend Askær

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Niels Fog

Jørn Neergaard Larsen

Forklaring:

Noter: Noterne til Lederaftalens bestemmelser er udarbejdet af aftaleparterne i fællesskab og har været gjort til genstand for forhandling under drøftelserne om Lederaftalen.

Kommentarer: Til de af Lederaftalens bestemmelser, der er uændrede i forhold til Almindelige Bestemmelser har aftaleparterne udarbejdet kommentarer. Disse kommentarer er identiske med de til Almindelige Bestemmelser udarbejdede.

Samarbejdsaftalen

Aftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LH om lederes deltagelse i samarbejdsudvalg i virksomhederne

I tilslutning til den mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening indgåede samarbejdsaftale af 9. juni 1986 er der ved forhandling mellem LH og DA opnået enighed om følgende retningslinjer for Lederes deltagelse i samarbejdsudvalgene.

- § 1.** Såfremt der på en virksomhed findes medlemmer af LH, skal mindst et af disse udpeges som medlem af gruppe a i samarbejdsudvalget.
- § 2.** I tilfælde, hvor medlemmer af LH har udpeget en eller flere talsmænd, træffes der med disse aftale om repræsentation i henhold til § 1. I andre tilfælde udpeges repræsentanten efter forhandling med de ansatte Ledere.
Kan enighed ikke opnås, indbringes spørgsmålet til afgørelse i henhold til reglerne i § 5.
- § 3.** Vedrørende valgbarhed, funktionsperioden og honorarer for deltagelse i møder uden for ordinær arbejdstid gælder reglerne i samarbejdsaftalen mellem DA og LO.
- § 4.** Ethvert medlem af gruppe a kan kræve drøftelse af dagsordenen forud for møderne i samarbejdsudvalget.
- § 5.** Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende fortolkningen af nærværende aftale afgøres efter de gældende regler for organisationsmæssig forhandling jf. lederaftalen.

§ 6.

Aftalen gælder, indtil den med 6 måneders varsel af en af parterne opsiges til ophør en 1. oktober.

København, den 15. december 1998

LEDERNES HOVEDORGANISATION

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Ole Skov

Svend Askær

Niels Fog

Jørn Neergaard Larsen

Retningslinjer mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation i Danmark for Ledernes deltagelse i europæiske samarbejdsudvalg

Om implementeringen af rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg, er der mellem Ledernes Hovedorganisation og Dansk Arbejdsgiverforening opnået enighed om at anbefale følgende retningslinjer for Ledernes deltagelse i europæiske samarbejdsudvalg.

Såfremt der i danske fællesskabskoncerner (moderselskaber) etableres et europæisk samarbejdsudvalg, skal det sikres, at ledergruppen i koncernen holdes fuldt informeret om drøftelser med det europæiske samarbejdsudvalg. Det kan ske ved, at en repræsentant for ledergruppen indgår i moderselskabets ledelsesdelegation, subsidiært ved at ledergruppen holdes forsvarligt informeret om koncernens møder med det europæiske samarbejdsudvalg.

I datterselskaber, som er tilknyttet et europæisk moderselskab, skal ledergruppen i det enkelte datterselskab løbende orienteres af ledelsen i datterselskabet om de spørgsmål, der drøftes i et nedsat europæisk samarbejdsudvalg.

Såfremt forhandlingerne i den enkelte fællesskabskoncern, i henhold til direktivets artikel 6, stk. 3, resulterer i, at der oprettes informations- og høringsprocedurer, skal det ligeledes sikres, at ledergruppen holdes informeret på samme niveau som beskrevet under pkt. 1 og 2.

København, den 15. december 1998

LEDERNES HOVEDORGANISATION
Ole Skov
Svend Askær

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING
Niels Fog
Jørn Neergaard Larsen

Aftale om implementering af EF-direktiver

Tilpasningen i forhold til de beslutninger, der træffes i EU-regi på det danske arbejdsmarked, bør ske på en måde, som sikrer arbejdsmarkedets parter indflydelse på fastsættelsen af de vilkår, der er gældende på den enkelte virksomhed.

På denne baggrund og med henblik på at sikre en fyldestgørende implementering af EF-direktiver vedrørende arbejdsmarkedsforhold via aftaler - hvilket støttes af flertallet af Folketingets partier, jf. Folketingets dagsorden af 30. november 1993 - har DA og LH indgået denne aftale om implementering af EF-direktiver.

DA og LH er - i det omfang implementering er fornøden - enige om at EF-direktiver søges implementeret via aftale for at sikre, at der sker en rettidig og fyldestgørende implementering af direktivet. Omfang, form og indhold af implementeringen fastlægges på grundlag af en konkret vurdering, der navnlig hviler på direktivets konkrete indhold og niveau.

DA og LH er herved enige om:

- EF-direktiver skal søges implementeret ved aftale, når implementering er nødvendig (dvs. hvor dette er påkrævet, idet der som udgangspunkt ikke gennemføres særskilt implementering, såfremt pågældende direktiv må anses for at være implementeret f.eks. via Lederaftalen).
- Når der er indgået aftale om en implementering, som opfylder pågældende EF-direktivs krav, da berøres sådanne aftaler ikke af eventuelle andre implementeringskridt, som måtte blive vedtaget.

- Medens drøftelser om aftaleimplementering pågår, lægger DA og LH afgørende vægt på, at Folketinget/regeringen afholder sig fra at fremsætte konkurrerende lovforslag eller tilkendegive et muligt indhold af sådanne.
- Efterfølgende implementeringsskridt, herunder eventuel følgelovgivning, iværksættes med udgangspunkt i det ved direktivet fastlagte niveau og under særlig hensyntagen til ønsket om at fastholde respekten for parternes selvforvaltning.

Opsigelse

Nærværende aftale, som træder i kraft ved underskrivelsen, er gældende, indtil den med 3 måneders varsel opsiges. Opsigelse kan kun ske til en 1. oktober.

København, den 15. december 1998

LEDERNES HOVEDORGANISATION
Ole Skov
Svend Askær

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING
Niels Fog
Jørn Neergaard Larsen

Ledernes Hovedorganisation

Dansk Arbejdsgiverforening

Aftale om implementering af direktivet om information og høring

Med henvisning til Aftale om implementering af EF-direktiver af 15. december 1998, indgået mellem Ledernes Hovedorganisation og Dansk Arbejdsgiverforening, er der enighed om følgende:

1. EF-direktivet om information og høring er gennemført mellem parterne via parternes Aftale om Lederes deltagelse i samarbejdsudvalg i virksomhederne af 15. december 1998, jf. således Lov om information og høring § 3.
2. Aftalen har virkning fra den 23. marts 2005.
3. Aftalen kan opsiges med seks måneders varsel til en 1. juni. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den seks måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

København, den 15. december 2006

Ledernes Hovedorganisation


Svend Askær

Dansk Arbejdsgiverforening


Jørn Neergaard Larsen

Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde

Med henvisning til Aftale om implementering af EF-direktiver af 15. december 1998, indgået mellem Ledernes Hovedorganisation og Dansk Arbejdsgiverforening, er der med virkning fra den 20. januar 2001 indgået følgende aftale om implementering af EF-direktiv nr. 97/81 af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS ("deltidsdirektivet").

Direktivet vedhæftes som bilag.

§ 1. Gyldighedsområde

Denne aftale omfatter deltidsansatte ledere, der er omfattet af Lederaftalen.

Aftalen gælder med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.

§ 2. Aftalens formål

Aftalens formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og ledere.

§ 3. Definitioner

I denne aftale forstås ved

1. "deltidsansat leder" en leder, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat leder
2. "en sammenlignelig fuldtidsansat leder" en fuldtidsansat leder i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Der tages ved sammenligningen hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat leder i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ledere ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte ledere udelukkende, fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder kan anvendes, hvor det findes hensigtsmæssigt.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan adgangen til særlige ansættelsesvilkår gøres afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

Betingelser i relation til deltidsansatte leders adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling som anført i stk. 1, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 2, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er der enighed om følgende:

Hvis der identificeres hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde for ledere, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

En leders afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, Ledaftalen eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.

Med forbehold for Ledaftalen, praksis m.v. bør arbejdsgiveren så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra ledere om overførsel fra en fuldtids- til en deltidsstilling, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra ledere om overførsel fra en deltids- til en fuldtidsstilling eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,

- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for ledere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansatte lederes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet.

§ 6. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra den 20. januar 2001.

§ 7. Ophør

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. juni. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom, med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

§ 8. Bestemmelser i ansættelseskontrakter

Bestemmelser i Lederaltalen har virkning forud for denne aftale, såfremt de gyldigt implementerer bestemmelserne i deltidsdirektivet.

§ 9. Fagretlig behandling

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de fagretlige regler beskrevet i Lederaltalens kapitel 4.

København, den 9. januar 2001

Ledernes Hovedorganisation

Svend Askær
sign.

Dansk Arbejdsgiverforening

Jørn Neergaard Larsen
sign.

Aftale om implementering af direktivet om tidsbegrænset ansættelse

Med henvisning til Aftale om implementering af EF-direktiver af 15. december 1998 indgået mellem Ledernes Hovedorganisation og Dansk Arbejdsgiverforening er der med virkning fra den 10. juli 2002 indgået følgende aftale om implementering af rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Direktivet vedhæftes som bilag.

§ 1 Gyldighedsområde

Denne aftale omfatter ledere, der er omfattet af Lederaftalen, med tidsbegrænset ansættelse.

Aftalen gælder med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser, og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.

Aftalen finder ikke anvendelse på ledere, der af et vikarbureau stilles til rådighed for virksomheden.

§ 2 Aftalens formål

Aftalens formål er:

- a. at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling
- b. at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 3 Definitioner

I denne aftale forstås ved

1. "en leder med tidsbegrænset ansættelse", en leder som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem lederen og arbejdsgiveren, eller som indgår i et ansættelsesforhold etableret direkte mellem lederen og arbejdsgiveren når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
2. "en sammenlignelig fastansat leder", en fastansat leder i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat leder i samme virksomhed, skal sammenligning ske ved henvisning til den kollektive aftale, der gælder for området, eller – hvis en sådan ikke foreligger – til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

§ 4 Principper om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må ledere med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles på mindre gunstig måde end sammenlignelige fastansatte ledere, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder kan anvendes, hvor det findes hensigtsmæssigt.

Bestemmelser i de mellem parterne gældende overenskomster, hvorefter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for ledere med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte ledere, med mindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

§ 5 Bestemmelser om misbrug

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder, som beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller lederens forhold eller at vilkårene ud fra en samlet vurdering ikke er mindre gunstige end de der gælder for sammenlignelige fastansatte ledere.

Der er mellem parterne enighed om, at der med ovenstående tekst ikke er tilsigtet nogen ændring i de regler og den retspraksis, der findes for ledere omfattet af en mellem parterne gældende overenskomst.

§ 6 Information og beskæftigelsesmuligheder

Arbejdsgiveren skal informere ledere med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke ledige stillinger der kan søges i virksomheden for at sikre, at de gives samme muligheder for at få en fast stilling som andre ansatte. Information herom kan meddeles personligt via den eller de relevante talsmænd på virksomheden eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Arbejdsgiveren skal så vidt det er muligt gøre det lettere for ledere med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få en større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 7 Information og høring

Ledere med tidsbegrænset ansættelse indgår ved beregning af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektivt overenskomst. Lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af lederne, som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsret.

Arbejdsgiveren bør så vidt det er muligt overveje at give passende informationer om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende samarbejdsorganer.

§ 8 Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra den 10. juli 2002.

§ 9 Ophør

Aftalen kan opsiges med seks måneders varsel til en 1. juni. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den seks måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandling herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet, eller direktivet ændres.

§ 10 Bestemmelser i kontrakter

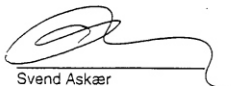
Bestemmelser i Lederaftalen har virkning forud for denne aftale, såfremt det gyldigt implementerer bestemmelserne i direktivet om tidsbegrænset ansættelse.

§ 11 Fagretlig behandling

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgang til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de fagretlige regler beskrevet i Lederaftalens kap. 4.

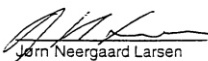
København, den 14. august 2002

Ledernes Hovedorganisation



Svend Askær

Dansk Arbejdsgiverforening



Jørn Neergaard Larsen

Forældreorlov

Med henblik på implementering af Rådets direktiv af 3. juni 1996 T(96/34) om rammeaftale vedr. forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, gælder følgende:

§ 1.

Forældreorlov

Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for implementeret gennem den gældende lovgivning.

§ 2.

Arbejdsfrihed som følge af force majeure

Stk. 1

En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.

Stk. 2

Bestemmelsen sikrer den ansatte ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i de tilfælde, der er omfattet af rammeaftalens artikel 3.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

§ 3.

Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra 3. juni 1999.

§ 4.

Ophør

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. juni. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal

den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom, med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selv om aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

København, den 15. december 1998

LEDERNES HOVEDORGANISATION

Ole Skov

Svend Askær

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Niels Fog

Jørn Neergaard Larsen

Protokollat om arbejdsmiljøsamarbejde

Samarbejde om arbejdsmiljø på den enkelte virksomhed

§ 1.

Koordinering af ledelsesarbejdet

En snæver kontakt om arbejdsmiljøspørgsmål og effektiv koordinering mellem alle ledelsesniveauer i virksomheden bør fremmes, således

- at ledere på alle niveauer bidrager til, at virksomheden kan leve op til sit ansvar for arbejdsmiljøet
- at der til stadighed er den bedst mulige koordinering af den ledelsesmæssige varetagelse af arbejdsmiljøopgaver i sikkerhedsorganisationen, og
- at den enkelte leder har mulighed for at leve op til sit personlige ansvar efter arbejdsmiljøloven som arbejdsleder inden for eget ledelsesområde.

§ 2.

Præcisering af pligter og kompetence

Lederens arbejdsmiljømæssige ansvar og pligter samt den dertil hørende kompetence bør jævnligt drøftes mellem arbejdsgiveren og den enkelte leder. Det anbefales i den forbindelse, at der udformes de skriftlige præciseringer vedrørende lederens arbejdsmiljømæssige kompetence, der er nødvendige for, at lederen kan leve op til forpligtelserne efter arbejdsmiljøloven. Såfremt lederen har særlige opgaver

ver i den forbindelse, bør det fremgå af ansættelsesaftalen, jf. § 5 i Lederaltalen.

§ 3.

Repræsentation i udvalg

Lederne bør have mulighed for selvstændigt at være repræsenteret i alle relevante udvalg m.v. om arbejdsmiljøspørgsmål.

Stk. 2.

Arbejdsgiverne tager ved udpegningen af repræsentanter for lederne til bestyrelsen for bedriftssundhedscentre de af lederne valgte talsmænd, jf. § 14 i Lederaltalen, med på råd.

Stk. 3

Lederne indgår som en aftalepart ved indgåelse af lokalaf-taler om fleksibel opbygning af sikkerhedsorganisationen, jf. arbejdsmiljølovens regler herom.

§ 4.

Samarbejdet i sikkerhedsorganisationen

Aftaleparterne forudsætter, at arbejdsgiveren og de repræsentanter for lederne, der indgår i sikkerhedsudvalget eller et tilsvarende organ, der varetager sikkerhedsudvalgets opgaver, løbende drøfter virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål.

Stk. 2.

De i stk. 1 nævnte sikkerhedsudvalgsmedlemmer må ikke stilles ringere end andre ledere.

Stk. 3.

De i stk. 1 nævnte sikkerhedsudvalgsmedlemmer bør være repræsenteret i de i § 15 i Lederaltalen nævnte kontaktudvalg.

Arbejdsmiljø er et fast punkt på dagsordenen for kontaktudvalgsmøderne.

§ 5.

Projekter

Forud for forelæggelse af planlægningsprojekter for sikkerhedsorganisationen inddrager virksomhedsledelsen de direkte berørte ledere samt de i § 4 nævnte sikkerhedsudvalgsmedlemmer i drøftelsen heraf.

§ 6.

Uddannelse

For at sikre en passende arbejdsmiljøuddannelse af ledere med ledende funktioner, jf. § 3, stk. 2, litra a i Lederaftalen, skal virksomheden tilbyde, at ledere med den fornødne betalte frihed kan deltage i arbejdsmiljøkurser, der aftales mellem LH og DA/DA's medlemsorganisationer.

Stk. 2.

Omfanget af arbejdsmiljøuddannelsen drøftes og fastlægges i overensstemmelse med § 10 i Lederaftalen. Virksomheden afholder de omkostninger, der er forbundet med kursusdeltagelsen.

Stk. 3.

Lederens deltagelse i arbejdsmiljøuddannelser finder sted under hensyntagen til tilrettelæggelsen af virksomhedens produktion og under hensyntagen til de særlige opgaver på arbejdsmiljøområdet, som den pågældende leder måtte være pålagt.

Samarbejde om arbejdsmiljø på organisationsplan

§ 7.

Koordinering af udvalgsarbejde

For at varetage den fælles ledelsesinteresse inddrages LH i udvalgsarbejder på arbejdsgiverside om arbejdsmiljøspørgsmål, der vil kunne have ledelsesmæssig interesse. Hvor LH-repræsentation ikke er mulig, drøftes udvalgsarbejdet løbende.

Stk. 2.

Udvalgsrepræsentanter fra DA og LH vil tilstræbe at holde tæt kontakt, f.eks. ved afholdelse af formøder, sådan at parternes synspunkter er gensidigt kendte og koordineret i videst muligt omfang forud for udvalgsmøder.

Stk. 3.

Når bestyrelsen for landsdækkende branchebedriftssundhedstjenester med organisationsrepræsentanter skal sammensættes, udpeger LH repræsentanten for lederne på tilsvarende måde, som de øvrige organisationsrepræsentanter udpeges.

§ 8.

Branchearbejds miljøråd

LH indgår i den koordinering af branchearbejds miljørådenes arbejde, som DA foretager.

Stk. 2.

LH og DA's medlemsorganisationer samarbejder om alle spørgsmål, der behandles i branchearbejds miljørådene med henblik på at koordinere indsatsen.

Stk. 3.

DA's medlemsorganisationer betaler forholdsmæssigt den del af fællesomkostningerne, som pålægges ledelses-siden, og som ikke dækkes af BAR-tilskudsmidlerne eller andre tilskud. Rejseomkostninger og lignende udgifter afholdes af organisationerne hver for sig.

§ 9.

Løsning af tvister

Uoverensstemmelser afgøres efter de gældende regler om organisationsmæssig forhandling, jf. Lederaftalens § 20.

Uoverensstemmelser vedrørende § 4, stk. 2 behandles i regi af Ledernævnet, jf. Lederaftalens § 21.

§ 10.

Opsigelse m.v.

Protokollatet er gældende, indtil det af en af parterne opsiges til ophør og bortfald med 6 måneders varsel til en 1. oktober. Såfremt Lederaftalen bortfalder, falder dette protokollat dog bort fra samme tidspunkt.

København, den 15. december 1998

LEDERNES HOVEDORGANISATION

Ole Skov

Svend Askær

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

NielsFog

Jørn Neergaard Larsen

Protokollat om seniorpolitik for Ledere

1.

LH og DA er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse igennem hele arbejdslivet og fastholdes længst muligt på arbejdsmarkedet.

LH og DA ønsker derfor i fællesskab at fremme anvendelsen af seniorernes arbejdskraft, erfaring og ressourcer til gavn for såvel virksomheden som for den enkelte Leder.

LH og DA anerkender, at ældre Ledere ikke er en samlet og ensartet medarbejdergruppe, men derimod består af individuelle medarbejdere med forskellige erfaringer, forudsætninger, ønsker, behov og forventninger.

LH og DA anbefaler på denne baggrund, at det som led i virksomhedens generelle personalepolitik, herunder i virksomhedens eventuelle samarbejdsudvalg, overvejes, om der er behov for særlige seniorpolitiske initiativer for Ledere. I denne forbindelse - eller alternativt - anbefales det, at der inddrages talsmænd i disse overvejelser, såfremt sådanne er valgt i henhold til Lederaftalens § 14.

2.

En seniorpolitik for Ledere kan både tilpasses forholdene og de konkrete behov på den enkelte virksomhed og samtidig tage hensyn til, at ældre Ledere skal behandles som individuelle medarbejdere.

Konkrete redskaber i en seniorpolitik for Ledere tilrettelagt under hensyntagen til de ovennævnte forhold og hensyn kan eksempelvis være: seniorsamtaler, fleksibilitet i arbejdets organisering, herunder omplacering til en anden type stilling eller mindre belastende stilling; nedsat arbejdstid; kompetenceudvikling og andre tiltag der kan sikre den ældre Leders fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet.

Konkrete redskaber i en seniorpolitik for Ledere kan endvidere være initiativer, som udbreder ældre Lederes erfaringer og kompetencer til de øvrige medarbejdere i virksomheden, eksempelvis i form af erfaringsudveksling, mentorordninger og coachordninger.

Derudover kan en seniorpolitik tage sigte på såvel eksisterende og potentielle barrierer for fastholdelse af ældre Ledere som udbredelse og anvendelse af ældre Lederes erfaringer og kompetencer.

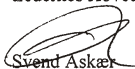
3.

LH og DA er desuden enige om, at seniorpolitiske initiativer skal være i overensstemmelse med forudsætningerne i protokollat mellem LH og DA om aftaleimplementering af alder og handicap, jf. Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap.

4.
Dette protokollat kan af hver af parterne opsiges med 6 måneders varsel til bortfald til en 1. juni.

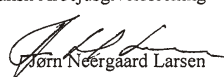
Den 15. december 2006

Ledernes Hovedorganisation



Svend Askær

Dansk Arbejdsgiverforening



Jørn Neergaard Larsen

Protokollat:

Organisationssamarbejde

Som led i det gensidige tillidsforhold og det naturlige interessefællesskab mellem arbejdsgiveren og Lederen er Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation enige om, at Dansk Arbejdsgiverforening ved udpegning af medlemmer til offentlige kommissioner, udvalg o.l. så vidt muligt vil sikre Lederne en rimelig repræsentation, for så vidt Ledernes Hovedorganisation ikke har adgang til selvstændig repræsentation, og kommissoriet ikke vedrører Ledernes ansættelsesforhold.

Der er endvidere enighed om, at arbejdsgiverorganisationernes og Ledernes Hovedorganisations repræsentanter i offentlige udvalg, råd o.l. gennem et samarbejde søger at koordinere deres indsats. Et af midlerne hertil er en kontinuerlig informationsudveksling.

København, den 15. december 1998

LEDERNES HOVEDORGANISATION

Ole Skov

Svend Askær

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Niels Fog

Jørn Neergaard Larsen

PROTOKOLLAT

vedrørende

afvikling af mæglings- og organisationsmøder i henhold til Lederaftalen

1. Frister for begæring af mæglings- og organisationsmøde.

LH og DA er enige om, at mæglingsmøde henholdsvis organisationsmøde i medfør af Lederaftalen - såfremt sagen fortsat ønskes fremmet - skal afholdes uden unødigt opsættelse efter forgæves afholdelse af lokal forhandling henholdsvis mæglingsmøde.

Parterne er endvidere enige om, at begæring om mæglingsmøde henholdsvis organisationsmøde skal foreligge senest 1 måned efter forgæves afslutning af lokal forhandling henholdsvis mæglingsmøde.

Tidsfristen kan fraviges ved aftale mellem LH og pågældende medlemsorganisation (i relation til mæglingsmøder) henholdsvis mellem aftaleparterne (i relation til organisationsmøder).

2. Afvikling af organisationsmøder uden DA's deltagelse.

LH og DA er enige om, at det mellem LH og pågældende DA-medlemsorganisation kan aftales, at det organisationsmøde, som er foreskrevet i Lederaftalens § 20, stk. 4 henholdsvis § 21, stk. 6, kan erstattes af et møde med deltagelse af LH og pågældende medlemsorganisation.

Et sådant møde - såfremt sagen fortsat ønskes fremmet - skal afholdes uden unødigt opsættelse efter forgæves afholdelse af mæglingsmøde og inden 1 måned efter modtagelse af begæring herom.

LH og DA er endvidere enige om, at begæring om afholdelse af mødet skal foreligge senest 1 måned efter forgæves afslutning af mæglingsmøde. Tidsfristen kan fraviges ved aftale mellem LH og pågældende medlemsorganisation.

Opnås der ikke enighed ved mødet kan sagen videreføres ved faglig voldgift henholdsvis Ledernævnet, jf. Lederaftalens § 20, stk. 5 henholdsvis § 21, stk. 7.

København, den 7. juni 2000

Ledernes Hovedorganisation

Dansk Arbejdsgiverforening

PROTOKOLLAT

mellem
Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation
vedrørende
adgang til rentekompensation i Ledernævnet i særlige tilfælde

Parterne er enige om, at der fremover som udgangspunkt ikke nedlægges påstand om procesrente i sager, der behandles for Ledernævnet.

I stedet kan Ledernævnet ved udmålingen af beløb, der tilkendes i Nævnet, i særlige tilfælde tage højde for den manglende forrentning, såfremt dette er begrundet i særlige omstændigheder vedrørende sagen, herunder f.eks. sagens varighed eller sagsgenstandens størrelse.

Såfremt en part undtagelsesvis ønsker at gøre gældende, at der bør tilkendes kompensation for manglende forrentning, jf. oven for, skal skriftlig underretning herom være Nævnet i hænde senest 7 dage før, sagen skal procederes, jf. således § 6 i Ledernævnets forretningsorden.

København, den 10. februar 2003

Ledernes Hovedorganisation

Dansk Arbejdsgiverforening

Per Alkestrup

Jørn Neergaard Larsen

PROTOKOLLAT

mellem

Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation

om

overførsel af ferie m.v.

Nærværende aftale er indgået i medfør af Ferieloven (lov nr. 396 af 31. maj 2000).

Pkt. 1. Gyldighedsområde

- 1.1. Nærværende protokollat omfatter de samme funktionærer (i det følgende kaldet "Leder(e)") og virksomheder, som er omfattet af Ledaftalen, jf. Ledaftalens § 3.

Pkt. 2. Overførsel af ferie

- 2.1. Lederen og virksomheden kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.
- 2.2. Hvis Lederen er forhindret i at holde ferie inden ferieåret udløb p.g.a. særlige forhold jfr Ferielovens § 38 stk. 1, herunder f.eks. egen sygdom eller barsels- eller adoptionsorlov, kan det mellem virksomheden og Lederen aftales, at ferie udover det i stk. 1 nævnte kan overføres helt eller delvist til følgende ferieår.
- 2.3. Aftale om overførsel af ferie skal indgås skriftligt inden ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag A optrykte aftale anvendes.
- 2.4. Ved overførsel af ferie skal virksomheden inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.
- 2.5. Hvis en Leder, der har overført ferie, fratræder inden al ferien er afviklet, udbetaler virksomheden feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 dage i forbindelse med fratrædelsen.
- 2.6. Feriegodtgørelse vedrørende overført ferie er omfattet af feriegarantien, jf. Ledaftalens § 13.

Pkt. 3. Fratrædelse

- 3.1. Med hensyn til arbejdsgivers adgang til ved fratræden at foretage modregning af ferietillæg, der er udbetalt for ikke afholdt ferie, i tilgodehavende feriepenge, følger lederen det for virkeområdet gældende.
- 3.2. Med hensyn til arbejdsgivers mulighed for placering af ferie i en opsigelsesperiode i et omfang svarende til overført ferie, følger Lederen det for virkeområdet gældende.

Pkt. 4. Øvrige bestemmelser

- 4.1. Såfremt en Leder, der er sygemeldt, når kollektiv ferielukning påbegyndes, bliver rask under den kollektive ferielukning, afholdes resten af den planlagte ferie fra det tidspunkt, hvor Lederen er rask. Den ferie, som den pågældende Leder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt planlagte ferie, med mindre andet aftales.
- 4.2. De i nærværende protokollat anførte bestemmelser gælder med de fornødne tilpasninger tilsvarende for Ledere, der arbejder mere end 5 dage om ugen, jf. bl.a. kapitel 3 i Bekendtgørelse om ferie.

Pkt. 5. Ikrafttræden

- 5.1. Ovenstående bestemmelser har virkning for ferie, der er optjent fra og med den 1. januar 2001.

Pkt. 6. Opsigelse

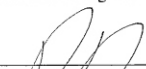
- 6.1. Nærværende protokollat kan af hver af parterne opsiges med 6 måneders varsel til bortfald pr. en 30. april.

Pkt. 7. Fagretlig behandling

- 7.1. Såfremt der opstår uoverensstemmelser om indholdet af nærværende protokollat, behandles disse efter de fagretlige regler beskrevet i Lederaftalens kapitel 4.

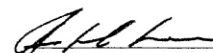
København, den 10. februar 2003

Ledernes Hovedorganisation



Per Alkestrup

Dansk Arbejdsgiverforening



Jørn Neergaard Larsen

AFTALE OM FERIEOVERFØRSEL
i henhold til protokollat mellem DA og LH om
overførsel af ferie mv.

mellem

Virksomhed

og

Medarbejder

1. Ovenstående parter har aftalt, at _____ feriedage optjent i optjeningsåret _____ overføres til ferieåret 1. maj 20____ til 30. april 20____.
2. Det er endvidere aftalt, at de overførte feriedage afvikles således:

Sæt X

_____ Ferie i et omfang svarende til de overførte feriedage skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20____/20____.

_____ Ferie i et omfang svarende til de overførte feriedage skal afholdes fra og med den ____/____ 20____ til og med den ____/____ 20____.

_____ Anden eller supplerende aftale:

Såfremt parterne ved underskrivelsen af denne aftale ikke har truffet aftale om tidspunktet for afvikling af de overførte feriedage eller nogle af disse og ikke senere træffer sådan aftale, kan virksomheden varsle afholdelsen af ferie i et omfang svarende til de overførte feriedage efter de for restferie gældende regler.

Sted

Dato

Virksomheds underskrift

Medarbejders underskrift

P R O T O K O L L A T

om

aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000

Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere bestemmelserne om alder og handicap i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000.

Parterne er enige om følgende:

- At den mellem parterne indgåede Lederalftale ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser om alder og handicap. I den udstrækning Lederalftalen indeholder bestemmelser, som differentierer på grundlag af alder og handicap, er der enighed om, at dette er omfattet af nedennævnte hensyn
- At denne aftale implementerer nævnte direktivs bestemmelser om alder og handicap

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at hindre usaglig forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse på grund af alder eller handicap.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle Ledere, som er omfattet af Lederalftalen, jf. Lederalftalens § 3.

§ 3. Ligebehandling

Parterne er enige om, at der ikke må ske forskelsbehandling af Ledere eller ansøgere på grund af alder eller handicap til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår, adgang til erhvervsuddannelse og omskoling, jf. dog §§ 4 og 5.

Stk. 2.

Parterne er enige i, at der med forskelsbehandling forstås følgende:

A) Direkte forskelsbehandling: Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af alder eller handicap behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller vil blive behandlet i en tilsvarende situation.

B) Indirekte forskelsbehandling: Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille per-

soner med en bestemt alder eller et bestemt handicap ringere end andre personer. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige eller er en nødvendig passende foranstaltning i henhold til principperne i aftalens § 6 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger heraf.

C) Chikane: Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons alder eller handicap finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

D) Instruktion om forskelsbehandling: En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af alder eller handicap betragtes som forskelsbehandling.

§ 4. Særligt vedrørende handicap

Der er mellem parterne enighed om, at der sker tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes.

Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give handicappede adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den danske handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Der kan dog hverken kræves ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældendes stilling eller til at følge en given uddannelse.

§ 5. Særligt vedrørende alder

Parterne er enige om, at ulige behandling på grund af alder ikke er ulige behandling efter aftalen, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet bl.a. ud fra beskæftigelsesmæssige, arbejdsmarkedsmæssige og erhvervsuddannelsespolitiske mål, såfremt midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan blandt andet være tale om følgende former for ulige behandling:

a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser for afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem

b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse

c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering

Forskelsbehandling er legitim, hvor den følger af fastsatte aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte. Desuden findes anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke at udgøre forskelsbehandling på grund af køn, f.eks. arbejdsmarkeds-pensionsordninger og arbejdsbaserede forsikringer, hvor arbejdsgiveren indbetaler eller foretager hele eller en del af indbetalingerne til ordningen.

§ 6. Bevisbyrde

Hvis en Leder, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 7. Fagretlig behandling

Såfremt der opstår uoverensstemmelser om adgang til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de fagretlige regler beskrevet i Lederaftalens kapitel 4, og således at uoverensstemmelser om lønspørgsmål ligeledes kan behandles efter de fagretlige regler i det omfang, parterne er enige herom.

§ 8. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra den 1. januar 2007.

§ 9. Ophør

Aftalen kan opsiges med seks måneders varsel til en 1. juni. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den seks måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandling herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil den anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

København, den 15. december 2006

Ledernes Hovedorganisation



Svend Askær

Dansk Arbejdsgiverforening



Jørn Neergaard Larsen

Bilag til Lederaftalen

Procedure for oprettelse af pensionsordning i PFA LederPension

Efter Lederaftalens § 7, stk. 7, skal der ske underretning til PFA LederPension, når lederen har accepteret et tilbud herom.

Underretning og tilmelding af lederen til LederPension skal ske på en af følgende måder:

- Lederen tilmeldes automatisk gennem virksomhedens almindelige lønsystem. Det aftalte pensionsbeløb vil blive tilsendt PFA LederPension, der straks tilsender lederen en forsikringspolice. Arbejdsgiveren skal herudover ikke foretage sig yderligere. Eventuelle ændringer i policen drøftes mellem lederen og PFA LederPension.
- Arbejdsgiveren kan skriftligt meddele PFA LederPension, Vermlandsgade 65, 2300 København S, at der mellem virksomheden og den pågældende leder er indgået aftale om oprettelse af en pensionsordning i PFA LederPension.

Arbejdsgiveren kan ved henvendelse til PFA LederPension rekvirere en pensionsvejledning, der anviser og gennemgår, hvorledes automatisk tilmelding via virksomhedens lønsystem kan finde sted.

Pensionsbeløbets størrelse fastsættes efter individuel aftale og oplyses på grundlag heraf til PFA LederPension.

Ovennævnte procedure gælder for alle nyansættelser af ledere, der er omfattet af Lederaltalen, herunder ansatte, der først efter ansættelsen bliver medlem af Ledernes Hovedorganisation, jf. Lederaltals § 7, stk. 4.

København, den 15. december 1998

LEDERNES HOVEDORGANISATION

Ole Skov

Svend Askær

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Niels Fog

Jørn Neergaard Larsen

Ansættelseskontrakt for ledere/betroede medarbejdere omfattet af Lederaftalen indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation

Kontraktens henvisninger til Lederaftalen finder kun anvendelse for medlemmer af Ledernes Hovedorganisation, medmindre andet er aftalt.

Undertegnede Virksomhed:

Navn: CVR-nr.:
Adresse:
Postnummer: By:

ansætter herved medundertegnede:

Navn: Cpr-nr.:
Adresse:
Postnummer: By:

Det er mellem ovennævnte parter aftalt, at ansættelsen er gældende fra den

Lederens stillingsbetegnelse er

og arbejdsstedet er på ovennævnte virksomhedsadresse/.....

Hvis arbejdet hovedsageligt udføres et andet sted end på ovennævnte virksomhedsadresse anføres i stedet oplysninger herom:.....

1. Løn

Lønnen er aftalt til at udgøre kr. pr. måned og skal være til disposition (f.eks. den sidste hverdag i hver måned).

Det er samtidig mellem parterne aftalt, at vurdering og eventuel regulering af lønnen drøftes 1 gang årligt, første gang den

Overarbejde må på grund af stillingens karakter i et vist omfang påregnes, hvilket der ved lønfastsættelsen er taget højde for.

Ved lønfastsættelsen er der endvidere aftalt følgende om eventuel honorering af:

- For over- og/eller merarbejde, der er pålagt eller ligger ud over det for stillingens varetagelse påregnelige
- Arbejde på forskudte tidspunkter
- Arbejde på skiftehold
- Andet (her anføres nærmere om eventuel beregning af tantieme, bonus, firmabil, telefon, mobiltelefon m.v.)

2. Pension

Parterne har i forbindelse med ansættelsen drøftet spørgsmålet om pension, og har i den forbindelse aftalt

- ___ at der ikke ved ansættelsen etableres en pensionsordning, idet den aftalte løn er bruttoløn, der kompenserer for "manglende" pensionsbidrag.
- ___ at Lederen omfattes af den på virksomheden gældende aftale om pension for ledere eller lignende personale. Pensionsbidraget hertil udgør
- ___ at Lederen omfattes af en pensionsordning i PFA LederPension. Pensionsbidraget er aftalt til at udgøre (% eller kr.), hvoraf arbejdsgiveren betaler

..... (% eller kr.), og Lederen betaler (% eller kr.).
Lederens bidrag fratrækkes lønnen. Pensionsordningen etableres ved virksomhedens foranstaltning, jf. Lederaftalens procedure herfor s. X i Lederaftalen.

- ___ Anden aftale om pension. I så fald oplyses nærmere om pensionsordningen, herunder pensionsbidragets størrelse.....

3. Arbejdstid

Arbejdstiden udgør timer (pr. uge/ pr. måned/ andet)

Eventuelt supplerende aftale om arbejdstid

4. Ferie

Ferielovens regler finder anvendelse.

5. Andre væsentlige ansættelsesmæssige forhold

Med hensyn til andre væsentlige ansættelsesmæssige forhold i henhold til Lederaftalens § 9 gælder følgende:

___ 1) Lederen følger de vilkår, der gælder for det område, som Lederen virker i ("virkeområdet"), jf. Lederaftalens § 9, eller

___ 2) Der er indgået særskilt aftale mellem Lederen og arbejdsgiveren om følgende:

(sæt X og angiv hvad der er aftalt på et eller flere af følgende områder og henvis eventuelt til personalehåndbog eller lign., hvis reglerne fremgår der):

- Barse!:

- Barns sygdom:

- Feriefriidage:

- Frihed i øvrigt:

- Andet:

6. Uddannelse

Parterne gennemfører efter nærmere aftale en planlægning af lederens uddannelse, jf. herom Lederaftalens § 10.

7. Opsigelse

Funktionærlovens regler om opsigelsesvarsler finder anvendelse.

Hvis der er tale om tidsbegrænset eller opgavebestemt ansættelse anføres ansættelsesforholdets sluttidspunkt her:

Der henvises i øvrigt til Lederaftalens § 11, stk. 2 om særlige opsigelsesvarsler.

8. Fratrædelsesgodtgørelse

Ved opsigelse gælder Funktionærlovens regler om fratrædelsesgodtgørelse.

Hvis Lederen på tidspunktet for opsigelsens afgivelse er medlem af Ledernes Hovedorganisation gælder endvidere Lederaftalens § 12, hvorefter der i følgende tilfælde skal betales en ekstra godtgørelse: "Opsiges Lederen efter det fyldte 50. år, og er Lederen ikke på fratrædelsestidspunktet fyldt 65 år, og har Lederen været uafbrudt beskæftiget i virksomheden som leder i mindst 10 år, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse svarende til 3 måneders løn".

9. Lederaftalen

Den vedlagte Lederaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation gælder kun for medlemmer af Ledernes Hovedorganisation, der opfylder de i Lederaftalens § 3 angivne gyldighedsbetingelser. Lederen er i øvrigt ikke omfattet af virksomhedens kollektive overenskomster for menige medarbejdere.

10. Øvrige bestemmelser

Lederen er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.

For ansættelsesforholdet gælder i øvrigt Funktionærloven.

Andet (her anføres andre aftaler vedrørende ansættelsesforholdet):

Den

for virksomheden

Lederens underskrift

Ansættelseskontrakten er godkendt af Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation/Ledeme i overensstemmelse med direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, jf. Lederaftalens § 5.

Kontraktens enkelte punkter gennemgås i forbindelse med ansættelseskontraktens indgåelse. Opmærksomheden henledes på, at kontraktens punkt 1-3 og 5 forudsætter en nærmere stillingtagen og tilpasning.

Bilag til ansættelseskontrakten.

Artikel 2. Rådets direktiv af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstagere om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (91/533).

Artikel 2 Oplysningspligt

1. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse en arbejdstager, som er omfattet af dette direktiv, i det følgende benævnt "arbejdstageren", om de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.
2. De i stk. 1 omhandlende oplysninger skal mindst omfatte følgende:
 - a) parternes indentitet
 - b) arbejdssted; i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at arbejdstageren er beskæftiget på forskellige steder, samt om hovedsæde eller i givet fald arbejdsgiverens adresse
 - c) i) arbejdstagerens titel, rang, stilling eller jobkategori, eller
ii) en kortfattet karakteristik eller beskrivelse af arbejdet
 - d) arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
 - e) hvis arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet er midlertidigt: kontraktens eller ansættelsesforholdets forventede varighed
 - f) varigheden af den ferie med løn, som arbejdstageren har ret til, eller hvis det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for tildeling og fastsættelse af denne ferie
 - g) varigheden af de opsigelsesvarsler, som arbejdsgiveren og arbejdstageren skal overholde i tilfælde af arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets ophør, eller, hvis det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for fastsættelse af disse opsigelsesvarsler
 - h) begyndelsesgrundløn, de andre komponenter i den løn, som arbejdstageren har ret til, samt med hvilken hyppighed denne udbetales

- i) længden af arbejdstagerens normale arbejdsdag eller normale ugentlige arbejdstid
- j) i givet fald
 - i) henvisning til de kollektive overenskomster og/eller aftaler, der gælder for arbejdstagerens arbejdsvilkår, eller
 - ii) hvis det drejer sig om kollektive overenskomster, der er indgået uden for virksomheden af særlige organer eller paritetiske institutioner, henvisning til det kompetente organ eller den kompetente paritetiske institution, som har indgået dem.

3. De i stk. 2, litra f), g), h) og i) omhandlede oplysninger kan i givet fald angives ved en henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser, eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

Ledernævnets forretningsorden

Forretningsorden for det i henhold til § 21 i Lederaftalen (3. udgave, 1. marts 2006) nedsatte permanente nævn, Ledernævnet

§ 1

Ledernævnet består af 2 repræsentanter valgt af Dansk Arbejdsgiverforening og 2 repræsentanter valgt af Ledernes Hovedorganisation samt en formand. Der vælges 2 stedfortrædere for hver af de 4 repræsentanter for Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation samt indtil 3 stedfortrædere for formanden. Ledernævnets formand og dennes stedfortrædere udpeges blandt Højesterets medlemmer. Kan enighed om formandskabet ikke opnås, udpeges dette af Højesterets Præsident. Formanden og dennes stedfortrædere udpeges for 5 kalenderår ad gangen med mulighed for genudnævnelse. Beskikkelsen for formanden eller dennes stedfortrædere gælder indtil udløbet af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år. Hovedorganisationerne kan i særlige tilfælde dispensere fra alderskravet.

I den enkelte sags behandling deltager en nævnsformand og 2 repræsentanter fra arbejdsgiverside (Dansk Arbejdsgiverforening og pågældende arbejdsgiverorganisation) samt 2 repræsentanter fra arbejdstagerside (Ledernes Hovedorganisation og eventuel Maskinmestrenes Forening eller Dansk Formands Forening). Intet nævnsmedlem må have direkte tilknytning til ledelsen eller arbejderstaben i en virksomhed, hvis sag er til behandling.

Nævnets formandskab kan udvides til at bestå af 3 i stedet for 1, hvis parterne inden sagens indbringelse til forhandling for Nævnet er enige derom, og Nævnets formandsskab tiltræder det. En sådan udvidelse kan også be-

sluttes af den i den pågældende sag fungerende nævnsformand.

§ 2

Skriftlig klage skal være såvel Ledernævnets sekretariat som den modstående organisation i hænde senest 14 hverdage efter forgæves organisationsmæssig forhandling, jf. Lederaftalens § 21, stk. 7. Er 14. dagen en lørdag, søndag eller en helligdag, forlænges fristen til førstkommande hverdag. Overskrides fristen afvises sagen efter påstand herom, og det samme gælder, såfremt den i § 21, stk. 4, nævnte frist på 14 kalenderdage til afslutning af lokal forhandling om afskedigelsen overskrides, medmindre overskridelsen er begrundet i forhold på arbejdsgiversiden.

Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes fristen for afslutning af den lokale forhandling fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 6 måneder fra underretning om afskedigelsen.

§ 3

Klagen indsendes i 1 eksemplar til Nævnets sekretariat, i 1 eksemplar til den modstående organisation og i 1 eksemplar til egen hovedorganisation. Det samme gælder svarskrift og eventuel replik, duplik og eventuelle supplerende processkrifter samt eventuelle bilag, jf. §§ 4 og 6.

§ 4

Svarskrift skal være såvel Nævnets sekretariat som den modstående organisation i hænde senest 14 hverdage efter, at klageskrift er modtaget.

Overskrides fristen for afgivelse af svarskrift, kan Nævnet beslutte at afgøre sagen på grundlag af oplysningerne i klageskriftet og de i øvrigt for Nævnet foreliggende oplysninger.

Supplerende skriftveksling og bilag, der ønskes påberåbt, skal være Nævnet såvel som den modstående or-

ganisation i hænde senest 7 kalenderdage, før sagen skal procederes. En eventuel replik skal dog være såvel Nævnets sekretariat som den modstående organisation i hænde senest 14 hverdage, før sagen skal procederes. En eventuel duplik skal være såvel Nævnets sekretariat som den modstående organisation i hænde senest 7 hverdage, før sagen skal procederes.

§ 5

Skriftvekslingen skal indeholde en udførlig redegørelse for sagens omstændigheder, herunder oplysninger om Lederens gennemsnitlige løn det sidste år og om tidspunktet for afslutningen af den organisationsmæssige forhandling.

§ 6

Supplerende skrifter og bilag, der fremkommer efter de i punkt 4 nævnte frister, kan ikke påberåbes under proceduren og vil ikke blive taget i betragtning ved sagens afgørelse, medmindre Nævnet på grund af ganske særlige omstændigheder fraviger denne hovedregel.

Senest 7 kalenderdage før sagen skal procederes, skal hver part til Ledernævnets sekretariat og modparten skriftligt meddele navn på de personer, den pågældende ønsker at afhøre under nævnsforhandlingen. Begæring om afhøring, der fremkommer senere end 7 kalenderdage før nævnsforhandlingen, vil ikke blive imødekommet, medmindre Nævnet på grund af ganske særlige omstændigheder fraviger denne hovedregel.

§ 7

Sekretariatet sender indkomne klager og øvrige processkrifter til Nævnets medlemmer og suppleanter i det omfang, de skal deltage i møder og nævnsforhandlinger.

§ 8

Forinden sagen berammes til procedure, behandles den i et forberedende møde, der skal afholdes snarest muligt efter klagens modtagelse i sekretariatet, jf. Lederaftalens § 21, stk. 6.

I det forberedende møde og ved forhandling for Nævnet deltager den pågældende Leder, den pågældende virksomhed, den pågældende arbejdsgiverorganisation og repræsentanter fra Dansk Arbejdsgiverforening samt Ledernes Hovedorganisation og/eller Maskinmestrenes Forening eller Dansk Formands Forening.

§ 9

Nævnets formand kan indkalde parterne til et forberedende møde inden nævnsforhandlingen.

§ 10

Forhandling af sager for Nævnet sker ved mundtlig procedure, der i princippet foretages af repræsentanter for de implicerede organisationer (dvs. Ledernes Hovedorganisation og/eller Maskinmestrenes Forening og/eller Dansk Formands Forening samt den pågældende arbejdsgiverorganisation).

Hver af parterne er dog berettiget til at lade sig repræsentere ved sin organisation.

§ 11

Procedure for Nævnet afholdes snarest muligt. Sekretariatet fastlægger efter aftale med Nævnets formand dato for proceduren. Ønskes en fastlagt dato ændret, fremsættes skriftligt begrundet begæring herom til sekretariatet med kopi til modparten. Kun hvor særlige omstændigheder gør sig gældende, vil sådan begæring blive imødekommet af Nævnet.

§ 12

Udebliver klageren fra den mundtlige procedure for Nævnet, kan Nævnet beslutte at afvise sagen. Udebliver den indklagede arbejdsgiver fra den mundtlige procedure for Nævnet, kan Nævnet beslutte at afgøre sagen på grundlag af klagerens oplysninger under den mundtlige procedure og de i øvrigt for Nævnet foreliggende oplysninger.

§ 13

Nævnets formand kan efter anmodning beslutte at genoptage en sag, hvor der er truffet afgørelse efter § 12, hvis særlige grunde taler herfor.

§ 14

Forlig indgået for Nævnet eller sager i Nævnets regi, der på anden måde afsluttes uden afsigelse af kendelse eller skriftlig tilkendegivelse, har ikke præjudicerende virkning og kan ikke påberåbes under procedure for Nævnet.

I sager, der – efter en tilkendegivelse fra nævnets formand – forliges eller hæves af klageren, kan hver af parterne anmode om, at tilkendegivelsen udformes skriftligt. En skriftlig tilkendegivelse sidestilles med en kendelse.

§ 15

Der tillægges for hver sag den eller de deltagende nævnsformand eller nævnsformænd et af hovedorganisationerne fastsat honorar.

Medmindre aftaleparterne træffer anden aftale, udgør honoraret til hver nævnsformand det samme honorar, som til enhver tid ydes til nævnsformanden for det i henhold til Hovedaftalen mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening nedsatte Afskedigelsesnævn.

Gebyret og honorar til opmand/opmænd kan reguleres ved meddelelse fra Ledernævnets sekretariat.

Honorar til nævnsformand eller nævnsformænd pålægges som hovedregel den tabende part som sagsomkostninger, men Nævnet kan dog fravige denne hovedregel, når særlige omstændigheder taler herfor.

Såvel honorar som gebyr skal indbetales til Ledernævnets sekretariat senest 14 dage efter sagens afslutning. Hovedorganisationerne indestår for betaling af honorar til nævnsformand eller nævnsformænd og Ledernævnets sekretariat forestår udbetaling heraf snarest muligt efter sagens afslutning.

Eventuelle honorarer til de almindelige nævnsmedlemmer udredes af de respektive hovedorganisationer efter disses egne regler og er sagens parter uvedkommende.

Omkostninger ved Nævnets virksomhed afholdes af for Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation og fordeles ligeligt mellem disse efter forelæggelse af et af sekretariatet udarbejdet overslag over afholdte omkostninger.

§ 16

Nævnets sekretariat har følgende adresse: Ledernævnets sekretariat, c/o Dansk Arbejdsgiverforening, Vester Voldgade 113, 1790 København V.