

Lederaftalen – DA

Lederne og Dansk Arbejdsgiverforening

1 Lederaftalen

Medlemmer af Lederne har mulighed for at blive omfattet af Lederaftalen.

Aftalen giver fordele for både virksomheden og lederen.

Hvad er Lederaftalen?

Lederaftalen er en aftale mellem Lederne og Dansk Arbejdsgiverforening (DA).

Lederaftalen supplerer lederens individuelle ansættelseskontrakt og giver en række fordele:

For lederen:

- Generelle rettigheder ved ferie, orlov og arbejdstid
- Ret til årlig uddannelsesplan
- Mulighed for LederPension
- Mulighed for ekstra fratrædelsesgodtgørelse
- Tvister kan indbringes for den juridiske instans Ledernævnet

For virksomheden:

- Lederen har pligt til løbende efteruddannelse
- Samarbejdspligt ved arbejdsconflikter
- Mulighed for feriekortordning
- Tvister kan indbringes for den juridiske instans Ledernævnet

Gælder Lederaftalen for lederens stilling?

Virksomheden og lederen bør sikre sig, at lederens ansættelse er omfattet af Lederaftalen, hvis det ikke allerede står i ansættelseskontrakten. Det kan ske ved, at virksomheden skriver under på denne blanket.

Det er ikke en forudsætning for lederens medlemskab af Lederne, at virksomheden skriver under.

2 Bekræftelse på ansættelsesforhold

Det bekræftes hermed, at:

Navn

Cpr-nummer -

er ansat som leder/betroet medarbejder pr.

Det bekræftes endvidere, at ansættelsesforholdet er omfattet af Lederaftalen mellem Lederne og Dansk Arbejdsgiverforening (DA).

Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

lederne@lederne.dk
www.lederne.dk

3 Dato og underskrift

Dato

Virksomhedens underskrift og stempel

Lederaftalen

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.

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 – her efter 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.

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 og Ledernes Hovedorganisations 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 aftaleparterne.

§ 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:

- enten helt eller delvis har fået overdraget ret til at lede og fordele arbejdskraft og/eller til at anvende passende arbejdskraft
- og/eller er tillagt dispositionsret eller andre beføjelser, som forpligter arbejdsgiveren og/eller virksomheden
- 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 Lederaftalen, 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 Lederaftalen omtales medlemskab af Ledernes Hovedorganisation, omfatter dette tillige Maskinmestrenes Forening og Dansk Formands Forening. Lederaftalens personlige gyldighedsområde er uændret i forhold til Almindelige Bestemmelser.

Medlemmer af Maskinmestrenes Forening og Dansk Formands Forening er således tillige omfattet af Lederaftalen, når de opfylder dennes betingelser herfor.

Lederaftalen 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 Lederaftalen, såfremt det godtgøres, at arbejdsgiveren ikke vidste eller burde vide, at den pågældende Leder retteligt er omfattet af Lederaftalen.

§ 4. Organisationsforhold

Lederne er arbejdsgivernes tillidsmænd, bl.a. i forholdet over for arbejderne. Så længe de beklæder en sådan stilling, må de ikke være medlem af en arbejderorganisation.

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

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 har i foråret 2003 foretaget redaktionelle ændringer i Lederaftalen, hvorfor nærværende 2. udgave forekommer.

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 bestemmelsen om, at Lederen ikke tillige må være medlem af en arbejderorganisation, skal forstås i overensstemmelse med den praksis, der har udviklet sig i henhold til Almindelige Bestemmelser på dette punkt, således at begrebet arbejderorganisation også omfatter f.eks. funktionærorganisationer.

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 lov nr. 392 af 22. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovbekendtgørelse nr. 385 af 11. maj 1994 ("Lov om ansættelsesbeviser") – udarbejdet en vejledende "Ansættelseskontrakt", der er optrykt som bilag til denne aftale.

Ønskes der i forhold til den af aftaleparterne udarbejdede "Ansættelseskontrakt" tilføjelser eller ændringer passende for den enkelte virksomhed og/eller det enkelte ansættelsesforhold, kan disse påføres kontrakten. Ansættelseskontrakter udfærdiget efter Lederaftalens ikrafttræden skal mindst omhandle de samme forhold som den af aftaleparterne udarbejdede vejledende "Ansættelseskontrakt".

Stk. 3.

Lederaftalen afløser lov nr. 392 af 22. juni 1993, jf. lovbekendtgørelse nr. 385 af 11. maj 1994.

Spørgsmål om hvorvidt en arbejdsgiver har overholdt sin pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, afgøres af Ledernævnet, 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 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 virksomhedsområdet, 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 i krafttræden, 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, om den aftalte løn er en bruttoløn (der kompenseres for "manglende" pensionsbidrag).

Stk. 7.

Med mindre 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 Ledefaftalen.

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 virksomhedsområdet gældende arbejdstid, medmindre andet aftales, idet overarbejde i et vist omfang i kraft af ledelsesfunktionen må påregnes.

Stk. 2.

Honorering eller kompensation 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 virksomhedsområdet 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 virksomhedsområdet 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 Ledefaftalen regulerede, herunder ret til frihed og barsel, følger Lederen det for virksomhedsområdet 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 virksomhedsområdet gældende i relation til andre ansættelsesmæssige forhold end de i Ledefaftalen 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 medberiget fratrædelsestidspunkt efter funktionærens fyldte 65. år, skal der ikke udbetales godtgørelse. Såfremt virksomheden kutyme- eller aftalemæssigt udbetaler et større beløb ved fratræden, anmodes virksomheden om, for at undgå senere misforståelser, at præcisere, hvorvidt den i Ledefaftalen § 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 feriekort-ordningen og feriegaranti forpligtelsen 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 der lokalt kan opnås enighed derom, kan der vælges flere talsmænd.

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 underrettes, 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 Ledefaftalens 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 Ledefaftalens 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 spørgsmålet 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 Ledefaftalen. 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 Ledefaftalen 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 Ledernes 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 Arbejdstilstandslovens § 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 Ledernes 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 iøvrigt, 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 af 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. 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. 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 opsættelse 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 beramelse 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 opsættelse 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 behandle 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

Lederaltalen 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 Lederaltalens ikrafttræden – eksempelvis skal en opsigelse være afgivet efter dette tidspunkt.

§ 23. Opsigelse

Lederaltalen 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 Lederaltalens bestemmelser er udarbejdet af aftaleparterne i fællesskab og har været gjort til genstand for forhandling under drøftelserne om Lederaltalen.

Kommentarer: Til de af Lederaltalens bestemmelser, der er uændrede i forhold til

Almindelige Bestemmelser har aftaleparterne udarbejdet kommentarer. Disse kommentarer er identiske med de til Almindelige Bestemmelser udarbejdede.

Bilag til Lederaltalen

Procedure for oprettelse af pensionsordning i PFA LederPension.

Efter Lederaltalens § 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. Lederaltalens § 7, stk. 4.

København, den 15. december 1998

Ledernes Hovedorganisation,

Ole Skov, Svend Askær
Dansk Arbejdsgiverforening
Niels Fog, Jørn Neergaard Larsen