

Aftale
om samarbejdsorganisationen
i
Falck
i
Danmark

1. Indledning.

1.1. Der er mellem Falcks ledelse og Falcks medarbejdere enighed om, at samarbejdet i Falck baseres på den mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark til enhver tid indgåede samarbejdsaftale (i det følgende benævnt 'DA/LO-aftalen'). Der er samtidig enighed om, at det er nødvendigt at supplere retningslinjerne i samarbejdsaftalen, med henblik på at samarbejdsorganisationen i Falck er hensigtsmæssigt afpasset i forhold til Falcks formelle organisation.

1.2. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for Falcks konkurrenceevne, beskæftigelse, arbejdsmiljø og for arbejdstilfredsheden. Der er derfor samtidig med aftalen om samarbejdsorganisationen indgået en teknologiaftale, der er optrykt som bilag 1.

1.3. Der er enighed om, at det danske hovedsamarbejdsudvalg (HSU) er øverste samarbejdsorgan i Falck i Danmark.

1.4. HSU er bindeleddet til eventuelle samarbejdsorganer i koncernens udenlandske selskaber. HSU udpeger endvidere medlemmer til European Works Council (EWC).

2. Samarbejdsorganisationen.

2.1. Der er enighed om, at det i Falck er hensigtsmæssigt, at samarbejdsorganisationen afspejler den organisatoriske struktur, hvorfor der etableres såvel et hovedsamarbejdsudvalg og p.t. fem divisionssamarbejdsudvalg. Derudover etableres der en række lokale samarbejdsudvalg i henhold til bestemmelserne i DA/LO-aftalen.

Den aftalte organisation er nærmere beskrevet i de efterfølgende afsnit.

2.2. Overordnet er konsekvensen af 2.1., at HSU beskæftiger sig med principielle, overordnede og selskabsdækkende problemstillinger jf. DA/LO-aftalens pkt. 3. I den udstrækning, der - via inddragelse af HSU - fastlægges principper, vil andre samarbejdsudvalg (divisionssamarbejdsudvalg og lokale samarbejdsudvalg) ikke kunne fastlægge andre principper eller principper, der er i modstrid med det af HSU fastlagte. Opgaven for de andre samarbejdsudvalg er i disse tilfælde at bidrage til fastlæggelsen af den lokale forvaltning af principperne.

Det skal generelt sikres, at medarbejderne - ved deres viden, indsigt og erfaring - både kan og bør bidrage til udviklingen af Falck som arbejdsplads og som virksomhed, og til at det daglige arbejde, såvel i de enkelte divisionsområder som på de enkelte tjenestesteder, foregår på en hensigtsmæssig og effektiv måde, der fremmer såvel konkurrenceevne som velfærd i Falck.

2.3. Ved behandling af opgaverne skal udvalgene på alle niveauer respektere gældende lovgivning og gældende overenskomster. Der kan ikke i udvalgene gyldigt indgås lokalaftaler, introduceres retningslinjer eller forvaltningsprincipper vedrørende forhold, der er reguleret via overenskomst eller det fagretlige system.

3. Hovedsamarbejdsudvalget (HSU).

3.1. Der oprettes et hovedsamarbejdsudvalg, der har op til 20 medlemmer, hvoraf op til 10 repræsenterer ledelsen og lederne (a-siden), mens op til 10 repræsenterer medarbejderne (b-siden).

HSU dækker hele Falck og er samarbejdsorganisationens øverste organ.

3.2. HSU's hovedopgave er at fastlægge rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere på alle niveauer i Falck jf. DA/LO-aftalens pkt. 3. HSU fungerer således som hovedsamarbejdsudvalg for alle samarbejdsudvalg i Falck.

Kun HSU - og derfor ikke andre samarbejdsudvalg - skal:

- Inddrages i tilrettelæggelsen af Falcks personalepolitiske principper.
- Inddrages i fastlæggelsen af Falcks bidrag til velfærdsforanstaltninger for medarbejderne.
- Inddrages i fastlæggelsen af principper for Falcks interne indsamling, opbevaring og brug af persondata.

HSU skal sikre, at fastsatte principper efterleves. HSU skal tillige kunne drøfte forhold, som udefra kan påvirke firmaet, og hvis konsekvenser HSU har mulighed for at øve indflydelse på.

3.3. HSU holder minimum 2 ordinære møder om året. Ekstraordinære møder kan finde sted og indkaldes af enten formand eller næstformand.

HSU fastsætter selv sin forretningsorden.

3.4. HSU afholder én gang årligt en samarbejdskonference i forbindelse med et af de årlige møder.

Deltagere i konferencen er samtlige medlemmer af HSU. Direktionen, øvrige medlemmer af kontaktudvalget, jf. pkt. 3.5., samt andre relevante personer kan af HSU's formandskab indbydes til at deltage i konferencen.

3.5. HSU's b-side kan etablere et kontaktudvalg, hvor alle personalegrupper (inkl. de personalegrupper, der ikke har sæde i HSU) er repræsenteret, og hvor alle forhold, der kan behandles i HSU, kan drøftes. B-siderepræsentanter i divisionssamarbejdsudvalgene, som ikke har sæde i HSU, kan ligeledes deltage i kontaktudvalget. Kontaktudvalgene kan, i det omfang det findes nødvendigt, invitere ledelsesrepræsentanter med til møderne.

3.6. HSU kan nedsætte underudvalg, der efter opgavens karakter kan være midlertidige (ad hoc-udvalg) eller mere permanente udvalg. Udvalg nedsat af HSU fremgår af bilag 2.

HSU godkender kommissorium for udvalgene.

3.7. Formand og næstformand sikrer kontakten til Personaleforeningens velfærdsbestyrelse.

4. Divisionssamarbejdsudvalg

4.1. Der oprettes divisionssamarbejdsudvalg i nedenstående forretningsområder i Falck Danmark A/S:

1. Assistance
2. Emergency
3. Global Assistance
4. Healthcare
5. Safety Services

Divisionssamarbejdsudvalgene sammensættes af følgende antal medarbejderrepræsentanter:

- Assistance (op til 10)
- Emergency (op til 10)
- Global Assistance (op til 4)
- Healthcare (op til 8)
- Safety Services (op til 4)

Divisionssamarbejdsudvalgene bemandes med et maksimalt tilsvarende antal ledelsesrepræsentanter.

Ved valg af repræsentanter og stedfortrædere til divisionssamarbejdsudvalgene skal det i størst mulig udstrækning tilstræbes, at sammensætningen bliver så repræsentativ som muligt i personalemæssig, faglig og afdelingsmæssig henseende. Jf. DA/LO-aftalen (pkt. 4, afsnittet om 'Sammensætning, valg og valgbarhed') er tillidsrepræsentanter og/eller fællestillidsrepræsentanter dog fødte b-sidemedlemmer.

Evt. tvivlsspørgsmål vedrørende sammensætningen i divisionssamarbejdsudvalgene kan forelægges for formandskabet i HSU.

Det tilstræbes, at alle udvalg har samme antal medlemmer på a- og b-siden, men dette er ikke en gyldighedsbetingelse.

Divisionssamarbejdsudvalgene holder minimum 2 ordinære møder om året. Ekstraordinære møder kan finde sted og indkaldes af enten formand eller næstformand.

Divisionssamarbejdsudvalgene arbejder inden for deres forretningsområde i overensstemmelse med HSU's retningslinjer og afvikler møder på tilsvarende vis.

4.2. HSU's b-sidemedlemmer udpeges af og blandt divisionssamarbejdsudvalgenes b-sidemedlemmer, således at:

- Assistance vælger 3 HSU-medlemmer
- Emergency vælger 3 HSU-medlemmer

- Global Assistance vælger 1 HSU-medlem
- Healthcare vælger 2 HSU-medlemmer
- Safety Services vælger 1 HSU-medlem

Kan divisionssamarbejdsudvalgenes b-sidemedlemmer ikke opnå enighed om de udpegede, gennemføres et valg af og blandt b-sidemedlemmerne.

4.3. Lokale samarbejdsudvalg

Strukturen for de lokale samarbejdsudvalg aftales lokalt, og i mangel af enighed herom følges DA/LO-aftalens retningslinjer for antallet af a- og b-siderepræsentanter.

Der kan udover ovenstående, hvis der er enighed herom mellem a- og b-siden, oprettes samarbejdsudvalg på tværs af både faggrupper, driftsområder og tjenestesteder. Dette kan kun ske efter godkendelse fra HSU.

De lokale samarbejdsudvalg arbejder inden for deres forretningsområde i overensstemmelse med HSU's retningslinjer og afvikler møder på tilsvarende vis.

5. Generelt

5.1. Formand og næstformand udarbejder i fællesskab en detaljeret dagsorden for møder i samarbejdsudvalgene, dvs. i HSU, divisionssamarbejdsudvalg og de lokale samarbejdsudvalg. Møderne indkaldes med mindst 14 dages skriftligt varsel, hvorefter mødedato, mødested og dagsorden gøres bekendt for medarbejderne i udvalgets dækningsområde.

5.2. Der udarbejdes et referat af drøftelserne i udvalgene med angivelse af de konklusioner, der træffes på mødet.

Referater skal senest 14 dage efter mødet være underskrevet af formand og næstformand og umiddelbart herefter gøres bekendt for medarbejderne.

5.3. I spørgsmål vedrørende uenighed om principper fastlagt af HSU refererer udvalgene direkte til HSU.

I spørgsmål af lokal- eller regionsspecifik karakter refererer de lokale samarbejdsudvalg til det pågældende divisionssamarbejdsudvalg. Sagen kan efterfølgende indbringes for HSU.

5.4. Underudvalg under HSU refererer til HSU og skal løbende holde dette orienteret om deres arbejde. Underudvalg under divisionssamarbejdsudvalg refererer til divisionssamarbejdsudvalget og skal løbende holde dette orienteret om deres arbejde.

5.5. Der er enighed om, at en bod, som måtte blive ikendt i medfør af reglerne om behandling af uoverensstemmelser i DA/LO-aftalen, tilfalder velfærdsformål. Evt. bod, der betales af Falck, må ikke modregnes i det beløb, der af Falck i øvrigt normalt stilles til rådighed for velfærdsformål.

6. Ikrafttræden og opsigelse.

Denne aftale træder i kraft den 15. december 2017 og erstatter alle tidligere samarbejdsaftaler. Den er gældende, indtil den med 6 måneders skriftligt varsel opsiges til en 1. april, idet opsigelse dog tidligst kan afgives 30. september 2018.

Aftaler vedtaget i det tidligere HSU og Redningssamarbejdsudvalg samt politikker godkendt af det tidligere HSU og Redningssamarbejdsudvalg fortsætter uændret, som var der tale om vedtagelser/godkendelser foretaget i HSU.

I tilfælde af organisationsændringer vurderer parterne de eventuelt nødvendige konsekvenser med henblik på tilpasning af den aftalte organisation.

København, den 15. december 2017



CEO Jakob Riis, Formand i HSU

For medarbejderne i Falck



Henrik V. Andersen, Næstformand i HSU

Tillægsaftale vedrørende teknologi

1. Aftalens omfang

Denne aftale er en tillægsaftale til "Aftale om samarbejdsorganisationen i Falck i Danmark" af 15. december 2017 mellem ledelse og medarbejdere i Falck.

Aftalen omfatter brugen/ibrugtagelsen af teknologi af mere betydeligt omfang, herunder it-baseret teknologi og systemer samt omfattende automatisering af materiel og arbejdsmetoder til udførelse af Falcks serviceydelser af enhver art.

2. Målsætning

Parterne ser positivt på anvendelse og udvikling af ny teknologi, som kan forbedre konkurrence-dygtigheden, arbejdsmiljøet, arbejdstilfredsheden samt tryghed i ansættelsesforholdet i Falck.

3. Organisation

Teknologispørgsmål henhører naturligt som en del af samarbejdsorganisationens arbejdsområde. Under HSU nedsættes et teknologiudvalg, der indkaldes ad hoc, når der skal behandle overordnede spørgsmål om teknologianvendelsen. Indkaldelsen kan se på enten formandens eller næstformandens foranledning. Divisionssamarbejdsudvalg kan vælge at nedsætte særlige underudvalg, der behandler teknologi-spørgsmål i relation til større projekter eller det pågældende forretningsområde.

4. Information

Det påhviler ledelsen inden den iværksætter ny eller ændrer bestående teknologi at informere HSU og respektive Divisionssamarbejdsudvalg om disse forhold, herunder formål, tidsplan, ressourceforbrug, indplacering i Falcks organisation samt sammenhænge med eksisterende og planlagte systemer. Derudover skal der informeres om konsekvenserne for bl.a. arbejdsmiljø, personalebehov, arbejdsindhold, uddannelsesbehov, økonomi og lønsomhed.

5. Opgaver

HSU (teknologiudvalget) og respektive Divisionssamarbejdsudvalg har til opgave på basis af drøftelser af de tekniske, økonomiske, personale- og miljømæssige konsekvenser, som ændringer i bestående teknologi eller indførelse af ny teknologi medfører, at fremkomme med konstruktive forslag til løsning af disse konsekvenser.

Udvalgene er medbestemmende med hensyn til udarbejdelse af principper for uddannelse, kurser og omskoling, således at ansatte, som skal betjene ny teknologi, får den fornødne instruktion og uddannelse. Endvidere er udvalgene medbestemmende ved fastlæggelse af principper for personlige kontrolforanstaltninger. Fastlagte principper må ikke tilsidesætte pligter og rettigheder i forhold til gældende lovgivning.

6. Uddannelse

Den uddannelse, hvorom udvalgene er medbestemmende i henhold til pkt. 5 (2. afsnit) betales fuldt ud af Falck i den udstrækning, hvor det offentlige eller fagorganisationerne ikke betaler, ligesom der ydes tjenestefrihed og lønkomensation.

7. Behandling af uoverensstemmelser

For så vidt angår behandling af uoverensstemmelser om denne aftale henvises til DA/LO- samarbejdsaftalens bestemmelser.

8. Ikrafttræden og varighed

Denne aftale, der på ingen måde forringer gældende kollektive aftaler, træder i kraft samtidig med "Aftale om samarbejdsorganisationen i Falck".

Opsigelsesfristen følger bestemmelsen i "Aftale om samarbejdsorganisationen i Falck".

København, den 15. december 2017



CEO Jakob Riis, Formand i HSU

For medarbejderne i Falck



Henrik V. Andersen, Næstformand i HSU

Bilag 2

Underudvalg under HSU

Der er nedsat følgende permanente udvalg under HSU, som kan indkaldes ad hoc:

- Teknologiudvalg
- Jobbeklædningsudvalg
- Ambulanceudvalg

Der kan til enhver tid ad hoc nedsættes yderligere underudvalg under HSU. Bemanningen til disse underudvalg aftales i regi af HSU.

København, den 15. december 2017



CEO Jakob Riis, Formand i HSU

For medarbejderne i Falck



Henrik V. Andersen, Næstformand i HSU