

Overenskomst  
mellem  
Halsnæs Forsyning A/S  
og  
Akademikerorganisationerne  
2020-2023

## Indhold

Kapitel 1 Overenskomstens område .....	3
§ 1. Overenskomstens område .....	3
Kapitel 2 løn mv.....	3
§ 2. Løn .....	3
§ 3. Pension .....	4
Kapitel 3 Arbejdstid.....	4
§ 4. Arbejdstid.....	4
§ 5 Merarbejde .....	4
§ 6 Plustid.....	5
Kapitel 4 ferie.....	5
§ 7. Ferie og feriefrihed.....	5
Kapitel 5 Graviditet og fravær med løn .....	6
§ 8 Graviditet, barsel, adoption m.v.....	6
§ 9 Barns sygedag og omsorgsdage .....	6
§ 10. Anden frihed med løn .....	7
Kapitel 6 Opsigelse og afsked.....	7
§ 11. Opsigelse og afskedigelse .....	7
Kapitel 7 Øvrige bestemmelser.....	8
§ 12 Kompetenceudvikling .....	8
§ 13 Valg af tillidsrepræsentant .....	8
§ 14 Forhandlingssystemet lokalt .....	<b>Fejl! Bogmærke er ikke defineret.</b>
§ 15 Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse.....	8
Bilag 1 – oversigt over overenskomstens område og pensionsordning .....	9
Bilag 2 – Tillidsrepræsentanter .....	12

## Kapitel 1 Overenskomstens område

### § 1. Overenskomstens område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter akademikere i Halsnæs Forsyning, som ansættes i stillinger, der forudsætter akademisk uddannelse, og som har en af de uddannelser jf. bilag 1.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere med personaleledelse i Halsnæs Forsyning.

Stk. 3

Den forhandlings- og aftaleberettigede organisation afhænger af den ansattes uddannelse, medmindre der er valgt en tillidsrepræsentant jf. bilag 1.

## Kapitel 2 løn mv.

### § 2. Løn

Stk. 1.

Lønnen består af én samlet løn, der fastsættes individuelt under hensyntagen til den enkeltes relevante erfaring, kompetencer og kvalifikationer.

Stk. 2.

Ved ansættelsen indplaceres medarbejderen jf. § 1 med en minimumsbruttoløn

Stk. 3.

Satsen for minimumsbruttolønnen er som følgende:

- Trin 1: 37.800 kr. pr. mdr.
- Trin 2: 43.400 kr. pr. mdr.

Trin 1 er til ansatte med en bacheloruddannelse og trin 2 er for ansatte med en kandidatuddannelse.

Stk. 4.

Regulering af lønnen i overenskomstperioden

- Pr. 1. marts 2020 afsættes 2,75 % af lønsummen til individuel regulering.
- Pr. 1. marts 2021 afsættes 2,75 % af lønsummen til individuel regulering og dog minimum 1 % til generel regulering.
- Pr. 1. marts 2022 afsættes 2,75 % af lønsummen til individuel regulering.

Halsnæs Forsyning fremsender dokumentation til tillidsrepræsentanten eller organisationerne for at ovennævnte er udmøntet i henhold til det aftalte.

Stk. 6.

Lønnen fastsættes individuelt under hensyntagen til den enkeltes relevante erfaring, kompetence, kvalifikationer samt stillingens indhold ved ansættelsen. Der er derfor ved ansættelsen mulighed for at aftale en højere løn end minimumslønnen.

Stk. 7.

Lønnen forhandles en gang årligt efter nærmere aftale. Lønnen forhandles individuelt med den ansatte efter ønske. Den ansatte kan lade sig bistå af sin tillidsrepræsentant eller den faglige organisation. Ved nyansættelser udleveres tillidsrepræsentantens kontaktoplysninger.

Stk. 8.

Lønnen udbetales bagud og den sidste bankdag i måneden.

Stk. 9.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del - i forhold til ansættelsesbrøken af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

### § 3. Pension

Stk. 1.

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,5 % af de pensionsgivende lønde. Eget bidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2. Der indbetales pensionsbidrag til relevant pensionskasse der er nævnt i bilag 1.

Stk. 3.

Den enkelte medarbejder kan vælge, at den del af pensionsbidraget som overstiger 11,67 % i stedet for indbetaling til pensionskassen udbetales som et kontant beløb.

## Kapitel 3 Arbejdstid

### § 4. Arbejdstid

Stk. 1.

Gennemsnitlig arbejdstid er for fuldtidsbeskæftigelse 37 timer ugentlig ekskl. frokost.

For allerede ansatte som er ansat før den 1. december 2020 tilbydes at udvide den ugentlige arbejdstid til 37 timer ekskl. frokost, mod en forøgelse af lønnen på 6,8%. Ændringen er således bindende for medarbejderen. Men det er en forudsætning at medarbejderen selv ønsker det.

Arbejdstiden falder på ugens første fem dage. Halsnæs Forsyning kan kun lejlighedsvist pålægge den ansatte at placere arbejdet uden for den almindelige kontortid (kl. 7.00-17.00) medmindre der sker særskilt honorering og aftale herom.

Stk. 2.

Der kan aftales deltid mellem medarbejdere og Halsnæs Forsyning. Eventuelt afslag begrundes.

### § 5 Merarbejde

Stk. 1.

Arbejdet planlægges fleksibelt, så merarbejde i størst muligt omfang undgås. Medarbejderne er omfattet af en flexordning hvor honoreringen sker 1:1 som afspadsring eller efter aftale som udbetaling. Der henvises i øvrigt til den en hver tid gældende personalehåndbog.

Stk. 2.

I tilfælde af beordret overarbejde oppebæres overtidsbetaling. Overarbejde honoreres 1: 1,5 i form af afspadsring eller udbetales efter aftale

## § 6 Plustid

Stk. 1.

Virksomheden og den ansatte kan aftale individuel arbejdstid, der er højere end den i § 4, stk. 1 anførte fuldtidsbeskæftigelse. Plustid kan maksimalt udgøre 42 timer pr. uge. Lønnen reguleres forholdsmæssigt

Stk. 2.

Plustid forudsætter en aftale mellem begge parter og er en frivillig aftale

## Kapitel 4 ferie

### § 7. Ferie og feriefrihed

Medarbejderne følger ferieloven med de nedenfor anførte tilføjelser.

Stk. 1.

Medarbejderen har ret til 5 ugers ferie og følger ferieloven.

Stk. 2.

Efter aftale med nærmeste leder kan der overføres op til 1 ferieuge til næste ferieår. Der kan højst overføres i alt 2 ugers ferie. Overførsel sker via skriftlig aftale mellem leder og medarbejder, før ferieårets afslutning. En opsagt medarbejder kan ikke pålægges at afholde overført ferie i opsigelsesperioden.

Stk. 3.

Ferietillægget udgør 1,95 % af den ferieberettigede løn og udbetales én gang årligt sammen med lønnen for april måned.

Stk. 4

Medarbejderen har desuden ret til 5 feriefridage som optjenes i henhold til ferielovens principper.

Stk. 5.

Medarbejderen har ret til følgende 3 overenskomstmæssige fridage med fuld løn fra Halsnæs Forsyning:

- 5. juni (grundlovsdag)
- 24. december (juleaftensdag)
- 31. december (nytårsaftensdag)

Stk. 6.

Afholdelse af ferie og feriefridage aftales med nærmeste leder.

Stk. 7.

I overgangsperioden til nyt ferieår har vi valgt at slå det korte ferieår, som begynder 1. maj 2020 og varer til 31. august 2020, og det nye ferieår, som begynder 1. september 2020 og varer til 31. august 2021, sammen i forbindelse med håndtering af feriefridage. Det betyder at medarbejderen har ret til 1,67 feriefridage i perioden 1. maj 2020 til 31. august 2020 og 5 feriefridage i perioden 1. september 2020 til 31. august 2021.

## Kapitel 5 Graviditet og fravær med løn

### § 8 Graviditet, barsel, adoption m.v.

For området gælder lov om barselsorlov med følgende tilføjelser:

#### Stk. 1

Orlov før fødslen eller modtagelse af barnet ved adoption.

En gravid medarbejder har ret til fravær med løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen.

Ved afhentning af barnet i udlandet, har en ansat ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 4 uger, i den periode afgiver landets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende skal opholde sig i afgiver landet inden modtagelsen af barnet. Dokumentation for afgiver landets krav om ophold skal foreligge og gives til arbejdsgiveren.

Ved adoption i Danmark har en ansat ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af et adoptivbarn i Danmark, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem.

#### Stk. 2 Orlov efter fødslen.

Kvindelige medarbejdere har ret til at holde barselsorlov med fuld løn i de første 14 uger efter fødslen. Barselsorloven starter dagen efter fødslen.

#### Stk. 3

Mandlige medarbejdere har ret til at holde 2 ugers sammenhængende fædreorlov med fuld løn efter fødslen eller efter aftale med HF inden for de første 14 uger efter fødslen.

#### Stk. 4

Akademiske medarbejdere i HF omfattet af denne overenskomst har ret til at holde 12 ugers forældreorlov med fuld løn.

#### Stk. 5

En medarbejders ret til fravær i forbindelse med fødslen/modtagelsen kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets hospitalsindlæggelse.

#### Stk. 6

Fuld løn under fravær efter fødslen forudsætter, at HF modtager fuld dagpengerefusion. Orlov med fuld løn bør så vidt muligt afholdes som fulde uger.

## § 9 Barns sygedag og omsorgsdage

#### Stk. 1.

Den ansatte kan holde fri med løn den dag man kaldes hjem grundet barns sygdom og på barns 1. sygedag, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af sygt hjemmeværende barn/børn under 16 år.

Den ansatte har også ret til barns 2. sygedag, men dette er selvbetalt.

#### Stk. 2

Den ansatte har ret til 2 omsorgsdage pr. kalenderår med løn når man har børn mellem 0-7 år.

Den ansatte har herefter ret til 2 selvbetalte omsorgsdage pr. kalenderår når man har børn mellem 8-14 år.

Stk. 3. Ansatte i Halsnæs Forsyning, som er blevet ansat før den 1. december 2020, har ret til 2 omsorgsdage med løn pr. kalenderår pr. barn op til barnet er 7 år.

## § 10. Anden frihed med løn

Stk. 1.

Ret til fri med løn ved død og begravelse i nærmeste familie.

Stk. 2.

Ret til fri med løn ved læge- og tandlægebesøg (også børn), hvis det ikke kan lægges uden for arbejdstiden.

Stk. 3.

Medarbejdere med børn under 14 år har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Stk. 4. Seniordage

Medarbejdere har fra de fylder 60 år ret til 5 seniordage årligt. 2 af seniordagene er med løn og de øvrige 3 seniordage er selvbetalt. Seniordagene beregnes forholdsmæssigt ud fra, hvornår på året medarbejderen fylder 60

## Kapitel 6 Opsigelse og afsked

### § 11. Opsigelse og afskedigelse

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Den ansatte har krav på at få forelagt en, skriftlig begrundelse for afskedigelsen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes tillidsrepræsentanten eller organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Stk. 4 Organisationen kan kræve sagen forhandlet med virksomheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller virksomhedens forhold.

Stk. 5 Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget hos virksomheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4.

## Kapitel 7 Øvrige bestemmelser

### § 12 Kompetenceudvikling

Stk. 1.

Den ansatte har ret og pligt til at kompetenceudvikle sig. Halsnæs Forsyning afholder udgifterne til medarbejderens almindelige kompetenceudvikling

### § 13 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1.

Der ydes et vederlag på 9.000 kr. årligt for funktionen som tillidsrepræsentant. Vederlaget bortfalder uden yderligere varsel samtidig med funktionens ophør. Suppleanter oppebærer alene vederlaget ved længerevarende faktisk funktion som tillidsrepræsentant, f.eks. ved tillidsrepræsentantens langtidssygdom eller orlov. Vederlaget bliver udbetalt bagudrettet månedligt.

Tillægget for tillidsrepræsentanter reguleres således at det følger industriens funktionæroverenskomsten.

Stk. 2.

Der henvises i øvrigt til bilag 2

### § 14 Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse

Denne overenskomst træder i kraft den 1.marts 2020

Overenskomsten kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2023. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Er forhandling om en ny overenskomst ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløb, gælder overenskomstens bestemmelser fortsat, indtil en ny overenskomst er indgået.

Denne overenskomst erstatter alle andre overenskomster mellem parterne. Eksisterende lokalaftaler og personalehåndbøger gælder fortsat uændrede.



Den forhandlings- og aftaleberettigede organisation afhænger af den ansattes uddannelse.

## Bilag 1 – oversigt over overenskomstens område og pensionsordning

Ansættes der akademiske medarbejdere med en anden uddannelse end de her nævnte i Halsnæs Forsyning, og hvor aftaleretten tilhører en anden akademikerorganisation, er disse umiddelbart berettiget til at tiltræde nærværende overenskomst og tilhørende hovedaftale.

Generelt: Bachelorer, som efter 3 års studier af en kandidatuddannelse eller anden uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet BA, BS eller BSc. Master, hvis uddannelse sidestilles med en akademisk uddannelse.

Uddannelse	Organisation	Pensionskasser
Akademiingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+, Pensionskassen for akademiker (P+)
Cand.polyt. (Civilingeniør)		
Cand.brom. (Bromatolog)		
Cand.scient.med.		
Cand.scient (Datateknik)		
Cand.scient (Human ernæring)		
Cand.scient.techn.		
Cand.tech-Bygningsenergidesign		
Cand.tech-Maritime teknologi		
Cand.tech-Ledelse og Informatik		
Cand.tech-Landinspektørvidenskab		
Cand.tech-Byggeledelse		
Cand.tech-Byggeledelse (eng)		
Cand.tech-Sikkerhed og risikostyring		
Cand.tech-bygningsinformatik		
Cand.tech-Forretningsinnovation		
Cand.tech-Globalt systemdesign		
Cand.tech-Produktion		
Cand.tech-Værdikæder og innovation		
Cand.techn.al (Levnedsmiddelskandidat)		
Diplomingeniør		
Eksportingeniør		
Levnedsmiddelsingeniører		
Teknikumingeniør		

Uddannelse	Organisation	Pensionskasse
Cand.act. (undtaget underviser og forsker)	DJØF	P+, Pensionskassen for akademiker
Cand.adm.pol.		
Cand.comm. (Samfundsvidenskabelig ikke gymnlærer)		
Cand.it (optaget på anden baggrund end bachelor)		
Cand.jur. /Jurist		
Cand.merc.		
Cand.merc.(jur.)		
Cand.merc.(fil.)		

Cand.merc.(mat.)		
Cand.merc. (it)		
Cand.merc. (dat)		
Cand.merc. (psyk.)		
Cand.merc.kom (optaget på anden baggrund end bachelor)		
Cand.merc.aud.		
Cand.merc.int.		
Cand.negot. med 4 og 5-årig uddannelse		
Cand.oecon		
Cand.polit.		
Cand.rer.soc.		
Cand.scient.adm.		
Cand.scient.oecon.		
Cand.scient.pol.		
Cand.scient.san.publ.		
Cand.scient.soc.		
Cand.soc. (optaget på anden baggrund end bachelor og undtaget undervisning, forskning og PLK)		
Cand.techn.soc.		
ESA / Kandidat med erhvervsproglig/ erhvervsøkonomisk afgangseksamen		
HA (Civiløkonom)		
HA.jur (Handelsjurist)		
HD (Civiløkonom)		
Kand.samf.		
Mag.scient.soc.		
AAD		
AAE		

Uddannelse	Organisation	Pensionskasse
Cand.agro. / Agronom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskasse n for Jordbrugs- akademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.hort. / Hortonom		
Cand.hort.arch. / Landskabsarkitekt		
Cand.oecon.agro		
Cand.silv. /Forstkandidat		
Cand.scient. (Landskabsforvaltning)		
Cand.scient. (Agricultural development)		
Cand.scient. (Agrobiologi (MSc in argrobiologi))		
Cand.scient. (Miljøkemi)		
Cand.scient. (Biologi-bioteknologi)		
Cand.scient. (Jordbrug, natur og miljø (MS in Agro Environmental Mangement))		

Uddannelse	Organisation	Pensionskasse
Cand.act. (Undervisere og forskere)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.art.		
Cand.comm. (Fra RUC samt gymnasielærere)		
Cand.interpret (Forskere og undervisere)		
Cand.it (På baggrund af en bachelor fra IT-Universitetet)		
Cand.ling.merc (Forskere og undervisere)		
Cand.mag		
Cand.mag (Kultur, kommunikation og globalisering (Forskere og undervisere))		
Cand.mag (Sprog og internationale forhold (Forskere og undervisere)		
Cand.mag (Virksomhedskommunikation (Forskere og undervisere)		
Cand.musicae (Adm. og Forskere og undervisere)		
Cand.phil.		
Cand.psych. / Psykolog (Undervisere)		
Cand.public. (Med bachelorbaggrund)		
Cand.pæd. (Undtagen Cand.pæd. i psykologi)		
Cand.san (ergoteapi)		
Cand.san (optometri og synsvidenskab)		
Cand.scient. (Masse af undtagelser se fuldt ark)		
Cand.scient.anth.		
Cand.Scient.soc (Antropologi eller etnografi)		
Cand.scient.cons. (konservator)		
Cand.scient.san. (Undtaget sundhedsfaglig professionsuddannelse)		
Cand.scient.san.publ. (Undervisere og forskere)		
Cand.theol. (Undtagen stillinger med teologisk indhold)		
Cand.soc. (Med bachelorbaggrund samt undervisere og forskere)		
Cand.stat.		
Lic.phil.		
Lic.scient.		
Dr.scient.		
Dr.phil.		
Mag.art. (Undtagen Mag.art. I psykologi)		
Mag.scient og Mag.scient.soc.		

## Bilag 2 – Tillidsrepræsentanter

### § 1. Valg af tillidsrepræsentanter

#### Stk. 1

Der vælges en tillidsrepræsentant for akademikerne når der er mindst fem akademikere ansat efter denne overenskomst.

Overenskomstgrupper/organisationer med under 5 medarbejdere kan vælge en talsmand.

Der kan lokalt aftales med Halsnæs Forsyning, at en medarbejdergruppe på under 5 godt kan vælge en tillidsrepræsentant.

#### Stk. 2

Tillidsrepræsentanten/talsmanden vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til Halsnæs Forsyning. Valget anmeldes skriftligt af den pågældendes organisation over for Halsnæs Forsyning. Halsnæs Forsyning er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at Halsnæs Forsyning har modtaget meddelelse fra organisationen.

#### Stk. 3

En talsmand har rettigheder og pligter svarende til nærværende regler for tillidsrepræsentanter.

### § 2. Tillidsrepræsentantens virksomhed

#### Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens pligt at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen.

#### Stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

#### Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for pågældende overenskomstgruppe holdes bedst muligt orienteret.

Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten, herunder kontrakter ved nyansættelser.

#### Stk. 4

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer for at kunne udføre sit tillidshverv, herunder en liste over de ansatte.

Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt merarbejde for de personer, som den pågældende repræsenterer.

Stk. 5

Der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, talsmand, fællestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, så arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad.

### **§ 3. Valg af suppleant**

Stk. 1

Der kan vælges 1 suppleant for hver tillidsrepræsentant.

Stk. 2

Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

### **§ 4. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde**

Stk. 1

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse.

### **§ 5. Tillidsrepræsentantens honorar under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet.**

Tillidsrepræsentanten honoreres efter aftale mellem overenskomstens parter.

### **§ 6. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.**

Stk. 1

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for tillidsrepræsentanter.

Stk. 2

Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn.

### **§ 7. Afskedigelse**

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem Halsnæs Forsyning og den organisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Halsnæs Forsyning kan kræve

forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Stk. 3

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Stk. 4

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2. I sådanne tilfælde skal Halsnæs Forsyning snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den organisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af.

Stk. 5

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse af tillidsrepræsentanten afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til overenskomstens § 14. stk. 6. Godtgørelsen ydes ligeledes efter disse regler.