

## "Det gule kort" – hovedudvalgets rolle

Nedenfor gives et eksempel på, hvordan MED-hovedudvalget skal agere, hvis der er sket et brud på informationspligten MED-rammeaftalens § 7, stk. 4 – 6.

### Hvis ledelsen har fået et gult kort:

Hvad er der sket?	Hvad gør I:
Kommunalbestyrelsen eller økonomiudvalget har besluttet at lukke en institution uden at informere og drøfte med medarbejdersiden.	Medarbejderrepræsentanterne fremsætter, så snart man er blevet opmærksom på beslutningen, en skriftlig anmodning til ledelsen om, at forpligtelsen overholdes. Ledelsen har herefter 1 måned til at omgøre beslutningen og lade sagen gå om – først i MED-systemet, derefter til fornyet beslutning i kommunalbestyrelsen nu med et referat fra de drøftelser, der har fundet sted i MED-systemet.
Ledelsen beslutter at trække beslutningen tilbage.	I behøver ikke at tage sagen op i MED-hovedudvalget.
Ledelsen og kommunalbestyrelsen vælger IKKE at lade sagen gå om.	I skal drøfte sagen på et møde i MED-hovedudvalget (MED-rammeaftalens § 9, stk. 2 og § 21, stk. 3) Hvis I ikke kan blive enige om, hvorvidt der er et brud, kan I sende den til KTO og KL/RLTN. I beskrivelsen skal det fremgå, hvad der (ikke) er sket i MED-systemet i forbindelse med beslutningen om lukning af institutionen. Medsend dagsorden og referater af MED-udvalgsmøder samt dagsorden og referater af kommunalbestyrelsesmøder. Medsend også referater fra MED-udvalgsmøder, hvor sagen <i>burde</i> have været drøftet, men ikke er blevet det.
Der opnås enighed i MED-hovedudvalget om, at der er sket et brud på § 7, stk. 4-6.	Hovedudvalget skal herefter drøfte muligheden for at blive enige om en passende godtgørelse for bruddet på MED-aftalen. I tager udgangspunkt i, hvilke samarbejdsfremmende foranstaltninger, der bør sættes i værk og finansieres af kommunen som godtgørelse. Eller hvis I ikke kan blive enige om størrelsen på godtgørelsen eller anvendelsen af godtgørelsen, så sendes sagen til de centrale parter.

Marts 2014