



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Aftale for tillidsrepræsentanter
i staten mv.**

1997

INDHOLD

Side

CIRKULÆRE

Generelle bemærkninger.....	1
Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser	2

AFTALE

ə 1. Aftalens dækningsområde	13
ə 2. Valg af tillidsrepræsentant	13
ə 3. Tillidsrepræsentantens virksomhed.....	14
ə 4. Valg af fellestillidsrepræsentant	15
ə 5. Valg af suppleant (stedfortræder).....	15
ə 6. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde.....	16
ə 7. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet inden for institutionen	16
ə 8. Transportgodtgørelse	16
ə 9. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for institutionen	17
ə 10. Anvisning af fælleslokale	17
ə 11. Afskedigelse.....	17
ə 12. Tillidsrepræsentanthvervets ophør.....	20
ə 13. Uoverensstemmelser.....	20
ə 14. Ikrafttræden og opsigelse.....	20
Bilag Checkliste ved afskedigelser	23

CIRKULÆRE OM AFTALE FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER I STATEN MV.

GENERELLE BEMÆRKNINGER

Finansministeriet og Centralorganisationerne (CFU) har indgået vedlagte aftale om tillidsrepræsentanter for ansatte i staten (inkl. folkekirken). Aftalen gælder inden for CFU's forhandlingsområde, dog gælder § 9, stk. 1 og 2, § 11 og § 12, stk. 1 ikke for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte tillidsrepræsentanter mv.

Tjenestemandslignende ansatte, som er omfattet af allerede fastsatte tillidsrepræsentantregler, undtages fra aftalen, jf. aftalens § 1, stk. 2.

Endvidere er visse personalegrupper indenfor Kirkeministeriets område undtaget fra aftalen, jf. aftalens § 1, stk. 3.

Statens institutioner og virksomheder er forskellige, og de lokale krav til arbejdsindhold og samarbejdsformer er forskellige. Aftalen er derfor udformet, så den tager højde for lokale forskelle i institutionernes struktur.

Tillidsrepræsentantens rolle er i udvikling på de statslige institutioner. De senere års udviklingslinje mod mål- og rammestyring samt decentralisering på det løn- og personalepolitiske område fortsætter. Det er en afgørende forudsætning for decentraliseringspolitikens succes, at der på institutionerne er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og personale. Tillidsrepræsentanten vil fremover være en nøgleperson i samarbejdet mellem ledelse

og personale på institutionerne.

Tillidsrepræsentanten har hidtil været de ansattes talerør ved udformningen af fælles retningslinier om ansættelse, afskedigelse, uddannelse, personalepolitik,

turnusforhandlinger (på AC-området) og ved løsning af konkrete personaleadministrative spørgsmål.

I takt med moderniseringen og omstillingen af statens institutioner og virksomheder samt ændringen i arbejdsopgaver og arbejdsformer er udfordringerne og kravene til tillidsrepræsentanterne skærpet. Hertil kommer, at de ansatte lægger mere og mere vægt på at få indflydelse på deres egen arbejdssituation, hvilket også er med til at skærpe udfordringerne og kravene til tillidsrepræsentanten. Forhandling af lokale løn- og ansættelsesvilkår indtager en mere og mere dominerende rolle for tillidsrepræsentanten.

Alt i alt vil de forskellige styringsformer og den øgede decentralisering betyde en ændring i samarbejdsformerne, som vil forudsætte en visionær personalepolitik.

Finansministeriet og centralorganisationerne er derfor enige om at henlede opmærksomheden på, at de øgede krav til tillidsrepræsentantinstitutionen bør medføre, at tillidsrepræsentanterne også får de nødvendige og tilstrækkelige vilkår for at udøve deres virke, herunder f.eks. den nødvendige tid og uddannelse samt tryk i ansættelsen.

Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

Finansministeriet og centralorganisationerne har udarbejdet de følgende fælles bemærkninger til aftaleteksten.

Til § 2. Valg af tillidsrepræsentant

Ved afgørelsen af om en afdeling eller lignende kan betragtes som en "*institution*", indgår en vurdering af, om der kan oprettes samarbejdsudvalg, og om der i ledelsesfunktionen indgår:

- * Selvstændig ledelsesret.
- * Beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser.
- * Selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

Antallet af ansatte ved selvejende institutioner kan ikke lægges sammen med antallet af ansatte ved andre institutioner med henblik på at nå en opfyldelse af kravet om 5 medarbejdere.

Ved en "*medarbejdergruppe*" forstås følgende:

* ***Områder dækket af fællesoverenskomster.***

På *StK-området*, *CO II-området* og *LC/OC-området* udgør en medarbejdergruppe ansatte omfattet af samme organisationsaftale. Hvis flere personaleorganisationer har underskrevet samme organisationsaftale, udgør de ansatte i henhold til denne tilsammen en medarbejdergruppe. Dog kan der indenfor en personaleorganisations område altid vælges en tillidsrepræsentant, hvis de ansatte alene eller sammen med ansatte under en anden af de medunderskrivende personaleorganisationers område opfylder mindstekravet om repræsentation af 5 ansatte.

* ***Øvrige overenskomstområder.***

På *AC-området* udgør en medarbejdergruppe ansatte indenfor en af de i AC-overenskomsten medunderskrivende personaleorganisationers/foreningers område.

På øvrige områder, der ikke er dækket af en fællesoverenskomst, forstås der ved en medarbejdergruppe ansatte i henhold til samme selvstændige overenskomst. Hvis flere personaleorganisationer har underskrevet samme overenskomst, udgør de ansatte i henhold til denne tilsammen en medarbejdergruppe. Dog kan der indenfor en personaleorganisations område altid vælges en tillidsrepræsentant, hvis de ansatte alene eller sammen med ansatte under en anden af de medunderskrivende personaleorganisationers område opfylder mindstekravet om repræsentation af 5 ansatte.

* ***Området for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte.***

Da der ikke på samme måde som på overenskomstområdet kan foretages en generel afgrænsning af de enkelte medarbejdergrupper baseret på indgåede aftaler, vil det i den enkelte institution lokalt skulle defineres, hvilke grupper der naturligt kan danne en enhed i denne forbindelse.

Ved definitionen af en medarbejdergruppe anvendes samme principper som ved afgrænsningen ovenfor. Medarbejdergrupper kan således for eksempel

afgrænses efter, hvilken organisation - tilsluttet en centralorganisation - der har forhandlingsretten for den pågældende gruppe af tjenestemænd eller tjenestemandslignende ansatte.

På den enkelte institution udgør tjenestemænd og/eller tjenestemandslignende ansatte og/eller overenskomstansatte tilsammen en medarbejdergruppe, hvis de udfører samme arbejdsfunktioner og hører under samme personaleorganisations område. Er disse betingelser opfyldt, vælger tjenestemænd/ tjenestemandslignende ansatte /overenskomstansatte i fællesskab en tillidsrepræsentant.

På arbejdsområder, hvor der i øvrigt er praksis for, at overenskomstansatte og tjenestemænd i fællesskab har valgt en tillidsrepræsentant, kan denne praksis fortsætte.

Ved "**medarbejdere**" forstås alle ansatte. Hvis der på en institution til stadighed beskæftiges ansatte i midlertidige stillinger medregnes disse ved afgørelsen af, om medarbejdergruppen udgør mindst 5. At en midlertidigt beskæftiget vælges som tillidsrepræsentant, ændrer ikke ved det forhold, at ansættelsen ophører uden varsel til det aftalte tidspunkt. I disse situationer er arbejdsgiver ikke omfattet af en særlig forhandlingspligt. Lærlinge/elever medregnes i medarbejdergruppen.

Til § 2, stk 5

Kravet om mindst 9 måneders tilknytning til ansættelsesmyndigheden gælder ikke for underordnede sygehuslæger. Kravet gælder heller ikke for sæsonbeskæftigede, for hvem der fortsat gælder et krav om mindst 6 måneders tilknytning.

Valget er først gyldigt, når det er godkendt i organisationen, og når organisationen har anmeldt valget over for institutionen. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog efter arbejdsretlig praksis omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor institutionen er blevet bekendt med valget.

Hvis anmeldelsen af valget af en tillidsrepræsentant foretages tidsubestemt, er det ikke ved tillidsrepræsentantens genvalg nødvendigt at foretage en fornyet anmeldelse over for institutionen. Hvis valget derimod anmeldes for

en bestemt periode, bør der foretages en fornyet anmeldelse.

Til § 3. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Der kan kun afholdes møder om faglige spørgsmål, der vedrører institutionen, hvis ledelsen har givet tilladelse hertil på forhånd.

Til § 4. Valg af fællestillidsrepræsentant

Det kan med ansættelsesmyndigheden aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant. Der er tre situationer, hvor der kan vælges en fællestillidsrepræsentant:

- En fællestillidsrepræsentant for flere medarbejdergrupper (stk. 1).
- En fællestillidsrepræsentant for en medarbejdergruppe med flere tillidsrepræsentanter (stk. 3).
- En fællestillidsrepræsentant for flere medarbejdergrupper som tilhører samme personaleorganisation (stk. 3).

Der kan i de nævnte situationer være tale om, at fællestillidsrepræsentanten dækker et geografisk område, eventuelt hele landet.

Til § 5. Valg af suppleant

Ved valg af suppleant for en tillidsrepræsentant eller en fællestillidsrepræsentant gælder samme betingelser som for valg af tillidsrepræsentant med hensyn til:

- * Valg og valgbarhed.
- * Anmeldelse af valget.
- * Indsigelse mod valget.
- * Henstillingen om valg for mindst 2 år ad gangen.

En suppleant for en fællestillidsrepræsentant vælges blandt tillidsrepræsentanterne.

Suppleanten er kun omfattet af bestemmelserne i denne aftale, såfremt suppleanten fungerer som tillidsrepræsentant. En suppleant er dog altid omfattet af aftalens § 9, stk. 3, om frihed til deltagelse i faglige kurser mv., § 11, om beskyttelse mod afsked og af aftalens § 12, om vilkår efter hvervets ophør. § 11 og 12, stk. 1 gælder dog ikke tjenestemænd og tjeneste-

mandslignende ansatte suppleanter.

Til § 6, 7 og 9. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde, tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet inden for institutionen og tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for institutionen

Det forudsættes, at institutionen og tillidsrepræsentanten efter nyvalg og genvalg drøfter, hvorledes tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver og opgaverne, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles.

Tilsvarende vil det være naturligt at drøfte situationen, hvis der opstår ændringer i omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet. Det er forudsat, at der ved tilrettelæggelsen af tillidsrepræsentantens samlede opgaver tages hensyn til såvel institutionens arbejde som tillidsrepræsentantopgaverne.

Hvis tillidsrepræsentanten i perioder ikke kan varetage de sædvanlige opgaver på grund af tidsforbruget i forbindelse med hvervet, henstilles det, at institutionen sammen med tillidsrepræsentanten overvejer, hvorledes arbejdsopgaverne kan udføres.

Der kan være tale om f.eks. at omlægge arbejdet eller at ansætte vikar fremfor, at udførelsen af hvervet giver anledning til overarbejde/merarbejde for tillidsrepræsentanten og/eller andre medarbejdere.

Til § 7. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet inden for institutionen

Ved "normalt" tillidsrepræsentantarbejde forstås bl.a:

- * Forhandlinger og drøftelser med ledelsen.
- * Samtaler med og orientering af de ansatte, som tillidsrepræsentanten repræsenterer.
- * Nødvendig kontakt og koordinering med andre tillidsrepræsentanter inden for institutionen.
- * Nødvendig indsamling og formidling af information.

Med bestemmelsen i § 7, 1. afsnit, om at udøvelsen af hvervet som tillidsrepræsentant aldrig kan udløse overarbejdsbetaling, er der ikke tilsigtet en ændring af gældende praksis. Bestemmelsen udelukker således ikke, at der

kan forekomme tilfælde, hvor en tillidsrepræsentant som følge af sit almindelige arbejde som ansat kan oppebære overarbejdsbetaling.

Det er hovedsynspunktet, at udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant ikke må medføre, at tillidsrepræsentanten stilles lønmæssigt anderledes end, hvis vedkommende havde udført sit sædvanlige arbejde.

Tillidsrepræsentanternes løn er derfor som udgangspunkt den skalatrinsløn, løntrinsløn eller anden fast løn, som vedkommende oppebærer efter den normale lønindplacering ifølge organisationsaftale eller overenskomst. Det har ingen betydning, om lønnen udbetales som time-, 14-dages- eller må-nedsløn.

Herudover kan tillidsrepræsentanten efter omstændighederne også have krav på udbetaling af andre løndelev. Tre hovedgrupper kan give anledning til fortolkningsproblemer.

Det drejer sig om arbejdstidsbestemte tillæg, arbejdsbestemte tillæg, og løn under deltagelse i resultatløssystemer.

I. Arbejdstidsbestemte tillæg

Arbejdstidsbestemte tillæg udbetales til tillidsrepræsentanten ved udførelse af tillidsrepræsentantarbejde på ubekvemme tidspunkter, hvor der i henhold til (fælles)overenskomst, organisationsaftale eller aftale indgået i henhold til tjenestemandslovens § 45 udbetales arbejdstidsbestemte tillæg.

Det gælder dels, hvor tillidsrepræsentantarbejdet udføres i forbindelse med tillidsrepræsentantens sædvanlige tjeneste, dels hvor tillidsrepræsentanten tilkaldes til udførelse af tillidsrepræsentantarbejde uden forbindelse med den pågældendes sædvanlige arbejdstid.

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentants sædvanlige tjeneste på ubekvemme tidspunkter omlægges på grund af den pågældendes varetagelse af opgaver som tillidsrepræsentant, tilkommer der ikke tillidsrepræsentanten godtgørelse for mistede arbejdstidsbestemte tillæg.

II. Arbejdsbestemte tillæg

Arbejdsbestemte tillæg kan opdeles i to grupper:

- tillæg, der udbetales månedsvis.
- tillæg, der udbetales pr. time eller styk.

Begge former for tillæg skal ydes under udførelsen af tillidsrepræsentantarbejde.

Forudsætningen er dog, at det i følge (fælles)overenskomst, organisationsaftale, tjenesteliste, arbejdsplaner eller anden aftale fremgår, at vedkommende under udførelse af sin normale tjeneste udfører arbejde, som ville have ud- løst sådanne tillæg for det tidsrum, hvor vedkommende nu i stedet udfører tillidsrepræsentantarbejde.

Princippet er altså, at man **på forhånd** skal vide om tillægget ville blive ydet, hvis tillidsrepræsentanten havde udført sin normale tjeneste.

I de tilfælde, hvor arbejde, som udløser arbejdsbestemte tillæg, ikke er lagt fast i (fælles)overenskomst, organisationsaftale, tjenesteliste, arbejdsplaner eller anden aftale, skal sådanne tillæg ikke ydes under udførelsen af tillidsrepræsentantarbejde.

III. Tillidsrepræsentanters deltagelse i resultatlønsprojekter

Rammeaftalen om effektivisering og udvikling gør det muligt at indgå lokale aftaler om resultatløn. Herudover giver visse overenskomster og organisationsaftaler mulighed for at aftale akkord- eller bonusløn.

Tillidsrepræsentanter skal ikke stilles anderledes end andre deltagere i et resultatlønsprojekt ved udlodningen af et eventuelt "overskud" for de timer, hvor vedkommende udfører tillidsrepræsentantarbejde.

Tillidsrepræsentanter, der deltager i resultatlønsprojekter, skal derfor for timer, hvor der er udført tillidsrepræsentantarbejde, have udbetalt et beløb, der svarer til de andele af resultatlønnen, den pågældende ville have optjent, hvis den pågældende havde udført sit normale arbejde.

For at tillidsrepræsentantarbejdet ikke skal påvirke resultatlønnen negativt, skal man undlade at medregne de timer, hvor der er udført tillidsrepræsentantarbejde ved resultatopgørelsen.

Tillidsrepræsentanten skal efterfølgende have udbetalt tilsvarende "overskud" for

de timer, under deltagelse i projektet, hvor der er udført tillidsrepræsentantarbejde.

Til § 8. Transportgodtgørelse mv.

Udførelsen af tillidsrepræsentantarbejde medfører **ikke i sig selv**, at vedkommende stilles anderledes end andre ansatte for så vidt angår udgiftsdækkende ydelser.

Under udførelsen af tillidsrepræsentantarbejde oppebærer tillidsrepræsentanten udgiftsdækkende ydelser efter gældende regler for godtgørelse af mer- udgifter i forbindelse med udførelse af den sædvanlige tjeneste.

Når en tillidsrepræsentant er fraværende fra sin sædvanlige tjeneste på grund af udførelsen af tillidsrepræsentantarbejde, ydes der ikke godtgørelse for tab af udgiftsdækkende ydelser, som den pågældende ville have modtaget under udførelsen af sin sædvanlige tjeneste.

Til ' 9, stk. 3

Tillidsrepræsentanten bør så vidt muligt inden for de første 12 måneder efter valget gives frihed til deltagelse i grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter.

Til ' 9, stk. 4

En tjenestemand og tjenestemandslignende ansat tillidsrepræsentant, der som fællestillidsrepræsentant mv. er valgt til at repræsentere en større kreds af personalegrupper, der omfatter personalegrupper uden for eget tjenestested, omfattes under tjenestefrihed til dette arbejde af punkt C i Finansministeriets cirkulære af 24. august 1981 om vilkår for tjenestefrihed til organisationsarbejde for tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.

Til § 10. Fælleslokaler

Bemærk især, at der ved ændring i lokaleforholdene (f.eks flytninger) bør tages hensyn til mulighederne for anvisning af et fælleslokale.

Til § 11. Afskedigelse

Bestemmelsen gælder ikke for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte tillidsrepræsentanter. For tjenestemænd gælder tjenestemandslovens almindelige regler i tilfælde af afskedigelse eller forflyttelse. De tjenestemandslignende ansatte

har den sædvanlige afskedsbeskyttelse for tjenestemandslignende ansatte på det pågældende område, og afskedssager behandles efter de sædvanlige regler herom på området.

Til § 11, 1. afsnit og stk. 2.

Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, påhviler det ansættelsesmyndigheden at godtgøre, at der har foreligget tvingende årsager til at afskedige tillidsrepræsentanten. Ved arbejdsmangel er det ligeledes ansættelsesmyndigheden, der må kunne dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder.

Inden ansættelsesmyndigheden begærer forhandling om afskedigelse af en tillidsrepræsentant i henhold til § 11, stk. 2, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

Omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse er:

- * (Fælles) tillidsrepræsentanter.
- * Suppleanter for (fælles) tillidsrepræsentanter.
- * Samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter).
- * Suppleanter for samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter).
- * Sikkerhedsrepræsentanter.

Til § 11, stk. 3, punkt 3

Opsigelse med forkortet varsel efter 120 dages sygdom er bl.a. betinget af, at opsigelse sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage.

En tillidsrepræsentant kan imidlertid ikke opsiges, før sagen har været forhandlet efter § 11, stk. 2.

Det er derfor aftalt, at betingelsen om umiddelbar tilknytning anses for opfyldt, når indkaldelse til lokal forhandling er sket i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage.

Til § 11, stk. 5

Kompetencen til at prøve berettigelsen eller rimeligheden af en afskedigelse eller bortvisning ved faglig voldgift tilkommer organisationerne.

Voldgiftsretten nedsættes af parterne i vedkommende overenskomst/organisationsaftale.

Til § 12. Tillidsrepræsentanthvervets ophør

Afhængig af varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantopgaverne kan der være opstået behov for efteruddannelse af medarbejderen i relation til den fremtidige opgavevaretagelse. Spørgsmålet bør drøftes mellem ledelse og medarbejder ved hvervets ophør.

Til § 12, stk. 2

Tillidsrepræsentanthvervets ophør er betinget af, at skriftlig meddelelse herom gives til organisationens **hovedkontor**.

Cirkulæret har virkning pr. 1. april 1997.

Samtidig ophæves cirkulære af 17. august 1995 (APD. nr. 51/95) om aftale for overenskomstansatte tillidsrepræsentanter i staten mv.

Finansministeriet

København, den 14. november 1997

Carsten Holm

AFTALE

for tillidsrepræsentanter i staten mv.

§ 1. Aftalens dækningsområde

Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte, jf. dog stk. 2 og 3. Aftalen gælder endvidere for ansatte omfattet af (fælles)overens-komster og organisationsaftaler indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse, jf. dog stk. 3.

Stk. 2. Undtaget fra aftalen er tjenestemandslignende ansatte, som ved den-ne aftales indgåelse er omfattet af allerede fastsatte tillidsrepræsentantregler.

Stk. 3. Undtaget fra aftalen er endvidere personale omfattet af Kirkeministe-riets cirkulærer om tillidsmandsordninger.

§ 2. Valg af tillidsrepræsentant

På enhver institution eller - for større institutioners vedkommende - i en afdeling af denne kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe, hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2. Hvis medarbejderne ønsker det, og institutio nens ledelse er enig heri, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe pr. institution.

Stk. 3. Udgør antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden medarbejdergruppe på institutionen. Den pågælden-de gruppe kan, såfremt ansættelsesmyndigheden er enig heri, alternativt udgøre et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution under ansættelsesmyndigheden.

Stk. 4. Det kan mellem de lokale afdelinger (sektioner, klubber) af personale-organisationerne og ansættelsesmyndigheden aftales, at 2 eller flere

medarbejdergrupper på en institution indgår i valgforbund og tilsammen vælger 1 tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten vælges blandt organiserede medarbejdere med mindst 9 måneders tilknytning til ansættelsesmyndigheden. Elever og lærlinge er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisation over for ansættelsesmyndigheden. Ansættelsesmyndigheden er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at ansættelsesmyndigheden har modtaget meddelelse fra organisationen.

Stk. 6. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

§ 3. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for ansættelsesmyndigheden at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ansættelsesmyndighedens ledelse og dennes repræsentant.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan som sådan over for institutionens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser af personale, der ikke er midlertidigt ansat, samt holdes bedst muligt orienteret om ansættelse af personale og andre skridt fra ledelsens side inden for pågældende medarbejdergruppe.

§ 4. Valg af fællestillidsrepræsentanter

Det kan mellem de lokale afdelinger (sektioner, klubber) af personaleorganisationerne og ansættelsesmyndigheden aftales, at der for medarbejdergrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer medarbejdergrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til ansættelsesmyndigheden ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter

underskrevet anmeldelse.

Stk. 2. En fællestillidsrepræsentant valgt efter stk. 1 kan ikke varetage spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanternes normale funktioner inden for deres respektive område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

Stk. 3. Det kan mellem en personaleorganisationens lokale afdeling (sektor, klub) og ansættelsesmyndigheden aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en medarbejdergruppe, som har valgt mere end 1 tillidsrepræsentant, eller flere medarbejdergrupper, der hører til samme personaleorganisation. Det aftales samtidig, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Valget af fællestillidsrepræsentanten sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for ansættelsesmyndigheden.

Stk. 4. Når en tillidsrepræsentant vælges som fællestillidsrepræsentant, kan den pågældende aftale med sin hidtidige suppleant, at suppleanten indtræder i tillidsrepræsentantens rettigheder og pligter.

§ 5. Valg af suppleant (stedfortræder)

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i § 2, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelserne i § 9, stk. 3, § 11 og § 12. § 11 og 12, stk. 1 gælder dog ikke for tjenestemænd- og tjenestemandslignende ansatte suppleanter. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende aftale.

§ 6. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til såvel institutionens arbejdsopgaver som tillidsrepræsentantopgavernes omfang.

§ 7. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet inden for institutionen

Hvis der af institutionen lægges beslag på en medarbejder i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, ydes der medarbejderen samme løn eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som han/hun ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde. Udøvelsen af hvervet som tillidsrepræsentant kan dog aldrig udløse overarbejdsbetaling. Den tid, som medarbejderen udover sin normale arbejdstid anvender til arbejde som tillidsrepræsentant, indgår derfor ikke i den arbejdstidsopgørelse, som danner grundlag for beregning af overarbejdsbetaling.

Stk. 2. Ved henvendelse i spørgsmål, der angår institutionen og medarbejderne, fra en tillidsrepræsentant til institutionens stedlige repræsentant eller til institutionens ledelse ydes løn som anført i stk. 1.

§ 8. Transportgodtgørelse

Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der tillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter de til enhver tid gældende regler for statens tjenestemænd. Det samme gælder, hvis tillidsrepræsentanten af institutionen tilkaldes uden for sin normale arbejdstid.

§ 9. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for institutionen

Hvis det er nødvendigt, at en medarbejder i sin normale arbejdstid må forlade institutionen for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med institutionens stedlige repræsentant, jf. dog stk. 2. I disse tilfælde ydes løn som anført i § 7.

Stk. 2. Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 1, skal pågældende ved først givne lejlighed orientere om fraværet over for institutionens stedlige repræsentant.

Stk. 3. Efter aftale med institutionen gives der tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser mv., jf. herved lønnings- og pensionsministeriets cirkulæreskrivelse af 23. juni 1971.

Stk. 4. Stk. 1 og 2 gælder ikke for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte tillidsrepræsentanter.

§ 10. Anvisning af fælleslokale

På større arbejdspladser kan der i institutionen optages drøftelse af mulighederne for at anvise tillidsrepræsentanterne et passende fælles lokale, der anvendes til bestridelse af særlige tillidsrepræsentantopgaver.

§ 11. Afskedigelse

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen være forhandlet efter følgende regler:

1. Sagen skal forhandles mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale afdeling af den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af. Forhandling skal finde sted senest 8 dage efter anmodning herom er fremsat.
2. Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse/forflyttelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan personaleorganisationen inden for en frist på 14 dage efter den i punkt 1. nævnte forhandling skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter. Forhandling skal finde sted senest 8 dage efter anmodning herom er fremsat.

Stk. 3.

1. Afsked/forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som pågældende er omfattet af, dog mindst med 5 måneders varsel. Hvis pågældende på tidspunktet for afskedigelsen/forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives mindst 6 måneders varsel.
2. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afsked af tillidsrepræsentanten ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale,

som vedkommende er omfattet af, dog mindst med 35 dages varsel.

3. En tillidsrepræsentant kan afskediges med forkortet varsel på grund af sygdom i det omfang, betingelserne herfor er opfyldt i henhold til den fællesoverenskomst, overenskomst eller aftale, som den pågældende er omfattet af.

Stk. 4.

1. En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før vedkommendes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 5 og 6. Denne skal påbegyndes inden 1 uge efter opsigelsens afgivelse og afsluttes hurtigst muligt.
2. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 5 og 6. Denne skal påbegyndes inden 1 uge.

Stk. 5. Ved behandling af spørgsmålet om afskedigelses/forflyttelsens berettigelse nedsættes en voldgift efter de retningslinier som fremgår af vedkommende hovedaftale om voldgift.

Stk. 6. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Voldgiftsretten kan efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten har lidt eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder voldgiftsretten, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og tillidsrepræsentanten i henhold til lovgivningen har en bedre retstilling end i henhold til denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Stk. 7. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2 og 3. I sådanne tilfælde skal ansættelsesmyndigheden tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er medlem af, snarest muligt. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, kan personaleorganisationen inden for en frist på 14 dage efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/organisationsaftale.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter, kan sagen kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift jf. stk 5 og 6.

Stk. 8. Stk. 1-7 gælder ikke for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte tillidsrepræsentanter.

§ 12. Tillidsrepræsentanthvervets ophør

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have fungeret som sådan i mindst et år, har inden for et år efter hvervets ophør ved afskedigelse fra ansættelsesmyndighedens side krav på opsigelsesvarsel efter reglerne i § 11, stk. 3.

Stk 2. Hvervet som tillidsrepræsentant ophører, hvis antallet af medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, i en periode af 3 måneder har været under 5, og institutionen skriftligt meddeler organisationens hovedkontor, at man ikke ønsker tillidsrepræsentanthvervet opretholdt.

Stk. 3. Stk. 1 gælder ikke for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte tillidsrepræsentanter.

§ 13. Uoverensstemmelser

Uenighed om forståelsen af denne aftale behandles efter de almindelige regler på det pågældende område.

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Reglerne træder i kraft den 1. april 1997 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 1999.

Stk. 2. Er aftalen udløbet, uden at der er indgået en ny, er parterne forpligtet til at følge denne, indtil ny aftale er indgået.

Stk. 3. Medarbejdere, der er valgt som tillidsrepræsentanter forud for denne aftales ikrafttræden, er omfattet af aftalen om tillidsrepræsentanter i dens helhed. Nyvalg af tillidsrepræsentanter finder sted på det tidspunkt, der bestemmes af vedkommende personaleorganisation, uanset om den periode, for hvilken de nuværende tillidsrepræsentanter er valgt, herved forkortes.

København, den 29. oktober 1997

Statsansattes Kartel

Ove Hygum

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Lærernes Centralorganisation

Annie Herfort Andersen

Overenskomstansattes
Centralorganisation

Finn Busse Jensen

Akademikernes Centralorganisation

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Karsten Ole Knudsen

CHECKLISTE VED AFSKEDIGELSE AF OVERENSKOMSTANSAT-TE TILLIDSREPRÆSENTANTER

Udover de almindelige regler i forvaltningsloven skal reglerne i aftalens ' 11 iagttages. Proceduren ved afsked af en ansat med tillidsrepræsentantbeskyttelse kan beskrives således:

1. Ansættelsesmyndigheden påtænker at afskedige/forflytte en ansat med tillidsrepræsentantbeskyttelse og retter i den forbindelse henvendelse til vedkommendes faglige organisations lokale afdeling. Såfremt der ikke findes en lokal afdeling, rettes henvendelse til den faglige organisations hovedkontor. Henvendelsen bør indeholde en anmodning om forhandling inden 8 dage.

Hvis den lokale organisation agter eller overvejer at indbringe spørgsmålet om afskedigelse/forflyttelse af en tillidsrepræsentant til forhandling mellem overenskomstens eller organisationsaftalens parter, bør dette angives i et referat af den lokale forhandling. Referatet udformes i henhold til overenskomsternes bestemmelser herom.

2. Såfremt den lokale afdeling ikke finder, at afskedigelsen er rimeligt begrundet, skal afdelingen inden for en frist af 14 dage meddele ansættelsesmyndigheden, at sagen skal videreføres mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter.

3. Inden for en frist af 8 dage afholdes en forhandling mellem parterne i overenskomsten/organisationsaftalen.

4. Afskedigelsen kan herefter fremsendes til vedkommende ansatte.

5. Såfremt der fortsat ikke er enighed om afskedigelsens rimelighed, kan organisationen inden for en frist af en uge efter opsigelsens afgivelse forlange berettigelsen prøvet ved fagretslig behandling efter reglerne i gældende hovedaftales bestemmelser om mægling og voldgift.

Cirkulære af 14. november 1997	
Fmst. nr. 44/97	
Henvendelse om dette cirkulære rettes til Finansministeriet, 12. kontor Adresse: Chr.borg Slotsplads 1 DK-1218 København K Telefon 33 92 33 33 Telefax 33 32 80 30	
J.nr. 97-541/004-4	PKAT
Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes ved henvendelse til Schultz Information, tlf. 43 63 23 00.	
Pris kr.	