



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Tillidsrepræsentanter
i staten mv.**

2000

INDHOLD

Side

CIRKULÆRE

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

AFTALE

§ 1. Aftalens dækningsområde	13
§ 2. Valg af tillidsrepræsentant	13
§ 3. Tillidsrepræsentantens virksomhed.....	14
§ 4. Valg af fellestillidsrepræsentant	15
§ 5. Valg af suppleant (stedfortræder).....	15
§ 6. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde.....	16
§ 7. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet inden for institutionen	16
§ 8. Transportgodtgørelse	16
§ 9. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for institutionen	17
§ 10. Anvisning af fælleslokale	17
§ 11. Afskedigelse/forflyttelse - overenskomstansatte.....	17
§ 12. Afskedigelse - tjenestemænd.....	19
§ 13. Forflyttelse - tjenestemænd	21
§ 14. Afskedigelse/forflyttelse - tjenestemandslignende ansatte.....	21
§ 15. Tillidsrepræsentanthvervets ophør.....	22
§ 16. Uoverensstemmelser.....	23
§ 17. Ikrafttræden og opsigelse.....	23

Bilag Checkliste ved afskedigelse af overenskomstansatte tillids- repræsentanter.....	24
-------------------------------------------------------------------------------------------------	----

CIRKULÆRE OM AFTALE OM 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.

Tjenestemandslignende ansatte lærere ved visse skoler, som er omfattet af allerede fastsatte tillidsrepræsentantregler, er undtaget fra aftalen, jf. aftalens § 1, stk. 2.

Endvidere er visse personalegrupper inden for 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 er en nøgleperson i dette samarbejde.

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 forudsætter 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 tryghed i ansættelsen.

Tillidsrepræsentanter er omfattet af supplerende arbejdsskadeforsikring for tillidsrepræsentanter mv., tegnet i ALKA forsikring, policenr. 40-011028608.

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 ved ansættelser og afskedigelser.
- Selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

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 inden for en personaleorganisations område altid vælges en tillids-

repræsentant, 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 inden for 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 inden for en personaleorganisationens 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 personaleorganisationens område. Er disse betingelser opfyldt, vælger tjenestemænd, tjenestemandslignende ansatte og 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 gælder der således ikke en særlig forhandlingspligt. Lærlinge/elever medregnes i medarbejdergruppen.

Til § 2, stk. 3

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

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 i arbejdstiden hvis ledelsen har givet tilladelse hertil på forhånd.

Til § 4. Valg af fællestillidsrepræsentant

Det kan med ansættelsesmyndigheden aftales, at der vælges en fællestillids-

repræsentant. 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 aftalen, når suppleanten fungerer som tillidsrepræsentant. En suppleant er dog altid omfattet af § 9, stk. 3 om frihed til deltagelse i faglige kurser mv., §§ 11-14 om beskyttelse mod afsked og § 15 om vilkår efter hvervets ophør.

Til § 6, 7 og 9. Tillidsrepræsentantens tidsforbrug og løn mv.

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 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.

Tillidsrepræsentantens løn er derfor som udgangspunkt den skalatrinløn, løntrinløn eller anden fast løn, som vedkommende oppebærer efter den normale lønindplacering ifølge organisationsaftale, overenskomst eller anden lønaftale. Det har ingen betydning, om lønnen udbetales som time-, 14-dages- eller månedsløn.

Herudover kan tillidsrepræsentanten efter omstændighederne også have krav på

udbetaling af andre løndelev.

Specielt vedrørende arbejdstidsbestemte tillæg, arbejdsbestemte tillæg, løn under deltagelse i resultatløssystemer og tillæg efter nye lønsystemer bemærkes følgende:

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 tjenestemandsløvens § 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, anden aftale, tjenesteliste eller arbejdsplaner 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, anden aftale, tjenesteliste eller arbejdsplaner, skal sådanne tillæg ikke ydes under udførelsen af tillidsrepræsentantarbejde.

III. Tillidsrepræsentanters deltagelse i resultatlønsprojekter

Efter såvel gamle som nye lønsystemer er der hjemmel til 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 udmøntning af en eventuel resultatløn.

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.

IV. Tillæg mv. til tillidsrepræsentanter omfattet af nye lønsystemer

Tillidsrepræsentanter skal ikke lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer, og skal have samme mulighed for at få tillæg mv. udover basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

I overensstemmelse hermed vil der kunne indgås aftale om at kompensere tillidsrepræsentanter for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Hvis der er indgået en forhåndsftale for vedkommende personalegruppe, omfattes tillidsrepræsentanten af en sådan aftale.

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 merudgifter 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- eller 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

Der bør ved ændringer i lokaleforholdene (f.eks. flytninger) tages hensyn til mulighederne for anvisning af et fælleslokale.

Til § 11-14. Afskedigelse/forflyttelse

Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, påhviler det ansættelsesmyndigheden at godtgøre, at der har foreligget tvingende årsager hertil. Arbejdsmangel er kun en tvingende årsag, hvis ansættelsesmyndigheden kan dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder.

Parterne er enige om at lægge til grund, at de anførte 8- og 14-dages frister

forlænges med antallet af evt. søgnehellidage.

Til § 11, stk. 2, § 12, stk. 2 og § 13, stk. 2

Inden ansættelsesmyndigheden begærer forhandling om afskedigelse eller forflyttelse af en person med tillidsrepræsentantbeskyttelse, 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. 5 og 7

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, 13 og 14, stk. 3, nr. 2

Parterne er enige om at lægge til grund, at uenighed om, hvorvidt der ved afskedigelse af en tillidsrepræsentant omfattes af disse bestemmelser har foreligget tvingende årsager, og om forflyttelse af en tillidsrepræsentant omfattes af bestemmelserne er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold, behandles i Tjenestemand retten.

Til § 12, stk. 2

I forbindelse med meddelelse til den ansatte og centralorganisationen om, at afskedigelse påtænkes, jf. tjenestemandslovens § 31, vil det være hensigtsmæssigt, at det af brevet fremgår, at man samtidig har anmodet (central)organisationen om en forhandling af den påtænkte afskedigelse i henhold til tillidsrepræsentantaftalen.

Til § 13, stk. 2

Det påhviler ansættelsesmyndigheden at indkalde den lokale afdeling af den forhandlingsberettigede (central)organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem

af, til forhandling. Da forhandling skal finde sted senest 8 dage efter, at den pågældende har fået meddelelse om forflyttelsen, vil det være hensigtsmæssigt, at meddelelse om forflyttelsen og indkaldelse til forhandling foretages samtidig.

Til § 15. Tillidsrepræsentanthvervets ophør

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

Til § 15, stk. 2

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

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1999.

Samtidig ophæves cirkulære af 14. november 1997 (Fmst. nr. 44/97) om aftale for tillidsrepræsentanter i staten mv.

Finansministeriet
Personalestyrelsen

Den 7. september 2000

P.M.V.

E.B.

Nicolai Chr. Ægidius

AFTALE

om 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 lærere ved erhvervsskoler, søfarts-, skipper- og maskinmesterskoler, forsvarets civile faglærere og lærere ved Landtransportskolen, som ved denne aftales indgåelse er omfattet af allerede fastsatte tillidsrepræsentantregler.

Stk. 3. Undtaget fra aftalen er endvidere personale omfattet af Kirkeministeriets 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 institutionens 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 pågældende 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 personaleorganisationerne 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 valgbar. 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 personaleorganisations 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 og §§ 11-15. 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 lønafkortning, 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 ud over 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/forflyttelse - overenskomstansatte

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. Ansættelsesmyndigheden anmoder den lokale afdeling af den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at 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 nr. 1 nævnte forhandling skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

Stk. 3.

1. Afsked/forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes sædvanlige afskedsvarsel, 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 afskeden ske med den pågældendes sædvanlige afskedsvarsel, dog mindst med 35 dages varsel.

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 8 dage 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 8 dage efter opsigelsens afgivelse.

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

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 retsstilling 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 af 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.

§ 12. Afskedigelse – tjenestemænd

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet efter følgende regler:

1. Ansættelsesmyndigheden anmoder den lokale afdeling af den forhandlingsberettigede (central)organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.
2. Hvis den forhandlingsberettigede (central)organisation skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan vedkommende centralorganisation inden for en frist på 14 dage efter den i nr. 1 nævnte forhandling skriftligt kræve sagen forhandlet mellem centralorganisationen og Finansministeriet. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

Stk. 3.

1. Afskedsvarslet for en tillidsrepræsentant er 5 måneder til udgangen af en måned. Hvis pågældende på tidspunktet for afskedigelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, er varslet dog 6 måneder til udgangen af en måned.
2. Er afskedigelsen begrundet i stillingsnedlæggelse, er varslet 3 måneder til udgangen af en måned.

Stk. 4.

1. En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før vedkommendes centralorganisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved Tjenestemandsretten. Indbringelse af sagen for Tjenestemandsretten skal ske inden 8 dage efter opsigelsens afgivelse, og sagen skal afsluttes hurtigst muligt.
2. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, før vedkommendes centralorganisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved Tjenestemandsretten. Indbringelse af sagen for Tjenestemandsretten skal ske inden 8 dage efter opsigelsens afgivelse.

§ 13. Forflyttelse – tjenestemænd

Forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske uden varsel.

Stk. 2.

1. Bevirker forflyttelsen, at den pågældende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen forhandles mellem den lokale afdeling af den forhandlingsberettigede (central)organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, senest 8 dage efter, at tjenestemanden har fået meddelelse om forflyttelsen.
2. Skønner den forhandlingsberettigede (central)organisation, at forflyttelsen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan vedkommende centralorganisation inden for en frist på 14 dage efter den i nr. 1 nævnte forhandling skriftligt kræve sagen forhandlet mellem centralorganisationen og Finansministeriet. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.
3. Eventuel indbringelse for Tjenestemandsretten af spørgsmålet om, hvorvidt forflyttelsen er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold kan ske, efter at forhandlinger som nævnt i nr. 1 og 2 er gennemført og senest 8 dage efter den i nr. 2 nævnte forhandling.

§ 14. Afskedigelse/forflyttelse - tjenestemandslignende ansatte

Ved afskedigelse/forflyttelse af en tjenestemandslignende ansat tillidsrepræsentant

følges reglerne i § 11 med de nedenfor i stk. 2 - 4 anførte afvigelser.

Stk. 2. For tillidsrepræsentanter, der er omfattet af særlige regler om afsked i henhold til en bekendtgørelse om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte, hvor der er fastsat forhandlingsregler i forbindelse med afskedigelse, følges disse.

Stk. 3.

1. For tjenestemandslignende ansatte, der er omfattet af en bekendtgørelse, hvori der er fastsat regler om voldgiftsbehandling i forbindelse med afsked, erstattes bestemmelserne i § 11, stk. 5 og 6, af bekendtgørelsens regler om voldgift.
2. For øvrige tjenestemandslignende ansatte erstattes bestemmelserne i § 11, stk. 4 – 6, af følgende:

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før vedkommendes centralorganisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved Tjenestemandsretten. Indbringelse af sagen for Tjenestemandsretten skal ske inden 8 dage efter opsigelsens afgivelse, og sagen skal afsluttes hurtigst muligt.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, før vedkommendes centralorganisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved Tjenestemandsretten. Indbringelse af sagen for Tjenestemandsretten skal ske inden 8 dage efter opsigelsens afgivelse.

Eventuel indbringelse for Tjenestemandsretten af spørgsmålet om, hvorvidt en forflyttelse er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold, skal ske senest 8 dage efter, at forhandlinger som nævnt i § 11, stk. 2, nr. 1 og 2, er gennemført.

Stk. 4. § 11, stk. 7, gælder ikke for tjenestemandslignende ansatte, der er omfattet af en bekendtgørelse om ansættelsesvilkår.

§ 15. 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 tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter.

§ 16. Uoverensstemmelser

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

§ 17. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra den 1. april 1999. Samtidig ophæves aftale af 29. oktober 1997 for tillidsrepræsentanter i staten mv.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002.

Stk. 3. Medarbejdere, der er valgt som tillidsrepræsentanter forud for denne aftales ikrafttræden, er omfattet af aftalen for 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 1. september 2000.

Statsansattes Kartel

Niels Juul

Statstjenestemændenes

Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Akademikernes Centralorganisation

Svend Christensen

Overenskomstansattes Centralorganisation

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Lone Retoft

Finn Busse Jensen

Lærernes Centralorganisation

Annie Herfort Andersen

CHECKLISTE VED AFSKEDIGELSE AF OVERENSKOMSTANSAT-TE TILLIDSREPRÆSENTANTER

Ud over 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 7. september 2000	
Perst.nr. 071-00	
<p>Henvendelse om dette cirkulære rettes til Personalestyrelsen Arbejdsmarkedspolitisk kontor</p> <p>Adresse: Christiansborg Slotsplads 1 DK-1218 København K Telefon 33 92 40 49 Telefax 33 91 00 69</p>	
J.nr. 99-00/6206-3	PKAT
<p>Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes ved henvendelse til Schultz Information, tlf. 43 63 23 00.</p> <p>Pris 15,00</p>	

