

Cirkulære om aftale for

**Overenskomstansatte
tillidsrepræsentanter i staten mv.**

1995

Cirkulære af 17. august 1995

Fmst. nr. **51/95**

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet, 12. KONTOR

Adresse:

Christiansborg Slotsplads 1
DK-1218 København K.
Telefon 33 92 33 33 Telefax 33 12 38 24

j.nr **95-541/004-2**

PKAT

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes ved
henvendelse til Schultz Information, tlf. 43 63 23 00

Pris **15,00**

INDHOLD

Side

CIRKULÆRE

Generelle bemærkninger	1
Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser	2

AFTALE

§ 1. Aftalens dækningsområde	12
§ 2. Valg af tillidsrepræsentant	12
§ 3. Tillidsrepræsentantens virksomhed	13
§ 4. Valg af fællestillidsrepræsentant	13
§ 5. Valg af suppleant (stedfortræder)	14
§ 6. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde	15
§ 7. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet inden for institutionen	15
§ 8. Transportgodtgørelse	15
§ 9. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for institutionen	15
§ 10. Anvisning af fælleslokale	16
§ 11. Afskedigelse	16
§ 12. Tillidsrepræsentathvervets ophør	19
§ 13. Uoverensstemmelser	19
§ 14. Ikrafttræden og opsigelse	19
Bilag Checkliste ved afskedigelser	21

CIRKULÆRE OM AFTALE FOR OVERENSKOMSTANSATTE TILLIDSREPRÆSENTANTER I STATEN MV.

GENERELLE BEMÆRKNINGER

Finansministeriet og Centralorganisationerne (CFU) har indgået vedlagte aftale om tillidsrepræsentanter for ansatte på overenskomstvilkår, der finder anvendelse på hele statens område (inkl. folkekirken), og gælder alle overenskomstansatte inden for CFU's forhandlingsområde.

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 må forventes at fortsætte. 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 udfor-

dringerne 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 fx den nødvendige tid og uddannelse samt tryghed 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 "*overenskomstgruppe*" forstås følgende:

* **Områder dækket af fællesoverenskomster.**

På *AC-området* udgør en overenskomstgruppe ansatte tilknyttet en af de i fællesoverenskomsten medunderskrivende personaleorganisationer/foreninger.

På *StK-området*, *CO II-området* og *LC/OC-området* udgør en overenskomstgruppe ansatte omfattet af samme organisationsaftale. Hvis flere personaleorganisationer har underskrevet samme organisationsaftale, udgør disse tilsammen en overenskomstgruppe. Dog kan personaleorganisationerne altid vælge en tillidsrepræsentant, hvis de alene eller sammen med andre af de medunderskrivende personaleorganisationer opfylder mindstekravet om repræsentation af 5 ansatte.

* **Øvrige områder.**

På områder, der ikke er dækket af en fællesoverenskomst, forstås der ved en overenskomstgruppe ansatte i henhold til samme selvstændige overenskomst. Hvis flere personaleorganisationer har underskrevet samme overenskomst, udgør disse tilsammen en overenskomstgruppe. Dog kan personaleorganisationerne altid vælge en tillidsrepræsentant, hvis de alene eller sammen med andre af de medunderskrivende organisationer opfylder mindstekravet om repræsentation af 5 ansatte.

På arbejdsområder, hvor der 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 staidighed beskæftiges ansatte i midlertidige stillinger medregnes disse ved afgørelsen af, om overenskomstgruppen 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 overenskomstgruppen.

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

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. samt af beskyttelsen mod afsked, jf. § 11.

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 skalatrinløn, løntrinløn eller anden fast løn, som vedkommende oppebærer efter den normale lønindplacering i følge organisationsaftale eller overenskomst. 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 lønde. 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 eller organisationsaftale 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 pågældende 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 udløst sådanne tillæg for det tidsrum, hvor vedkommende nu i stedet udfører

tillidsrepræsentantarbejde.

Princippet er altså, at man på forhånd skal vide om tilægget 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 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 § 10. Fælleslokaler

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

Til § 11, 1. afsnit og stk. 2. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant

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, stk. 2. Tillidsrepræsentanthvervets ophør, når antallet af ansatte i 3 måneder har været under 5

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

Cirkulæret har virkning pr. 1. april 1995.

Samtidig ophæves cirkulære af 16. august 1993 (APD. nr. 59/93) om tillidsrepræsentanter for overenskomstansatte i staten samt cirkulære af 6. november 1994 (Fmst. nr. 104/94) om løn mv. til tillidsrepræsentanter under udførelse af tillidsrepræsentantarbejde.

Finansministeriet

København, den 17. august 1995

Carsten Holm

AFTALE

om tillidsrepræsentanter for ansatte på overenskomstvilkår i staten, folkekirken mv.

§ 1. Aftalens dækningsområde

Denne aftale er indgået mellem på den ene side Finansministeriet og på den anden side Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Lærernes Centralorganisation, Overenskomstansattes Centralorganisation og Akademikernes Centralorganisation og har bindende virkning for overenskomstansat personale i staten, folkekirken mv.

§ 2. Valg af tillidsrepræsentant

På enhver institution eller – for større institutioners vedkommende – i en afdeling af denne kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, 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. overenskomstgruppe pr. institution.

Stk. 3. Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe 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 overenskomstgrupper 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 overenskomstgruppe.

§ 4. Valg af fællestillidsrepræsentanter

Det kan mellem de lokale afdelinger (sektioner, klubber) af personaleorganisationerne og ansættelsesmyndigheden aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende re-

præsenterer. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. 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 tillidsrepræsentanters 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 overenskomstgruppe, som har valgt mere end 1 tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper, der hører til overenskomster med 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. 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 tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes produktive arbejde.

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

Hvis der af institutionen lægges beslag på en medarbejder i dennes egenkab 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.

§ 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 tillidsrepræsentant-hverv, 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 ved 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 begrundes 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.

§ 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.

§ 13. Uoverensstemmelser

Uenighed om forståelsen af denne aftale behandles efter reglerne i gældende hovedaftaler vedrørende behandling af uenighed af faglig karakter.

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Reglerne træder i kraft den 1. april 1995 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 1997.

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 tillidsmænd/–repræsentanter 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 1. august 1995

Statsansattes Kartel
Ove Hygum

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Carsten Holm

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Bjørn Wikkelsøe Jensen

Lærernes Centralorganisation
E.B
Max Haugaard Jensen

Overenskomstansattes
Centralorganisation
Finn Busse Jensen

Akademikernes Centralorganisation
Søren Vang Rasmussen

Bilag**CHECKLISTE VED AFSKEDIGELSER**

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 2referat 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.