
TR/SU-AFTALE

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsud- valg

Afsnit A. Tillidsrepræsentanter

§ 1. Valg af tillidsrepræsen- tanter

Stk. 1

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe (i Københavns Kommune pr. medarbejdergruppe ved en institution, eller del af institutionen), hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Bemærkning:

Ved afgørelsen af, om en arbejdsplads kan betragtes som en institution, indgår i overensstemmelse med hidtidig praksis bl.a. en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår

- 1. selvstændig ledelsesret*
- 2. beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser*
- 3. selvstændigt budget- og regnskabsansvar.*

Som eksempler på begrebet institution kan nævnes dag- eller døgninstitution, en skole, et sygehus, en integreret ældreordning, administrationen på rådhuset eller på en forvaltning.

KTO'S KOMMENTARER

Ved medarbejdere forstås både fuldtids- og deltidsansatte. Ansættelsesgraden betyder i denne sammenhæng intet. Også elever og lærlinge, der er omfattet af vedkommende overenskomst, medregnes ved afgørelsen af, om en overenskomstgruppe omfatter mindst 5 medarbejdere.

Hvis der på en institution til stadighed beskæftiges ansatte i midlertidige stillinger (f.eks. ansatte i jobtræning eller særligt tilrettelagte jobtræningsforløb), medregnes disse ved afgørelsen af, om overenskomstgruppen udgør mindst 5.

Ansatte i jobtræning mv., har valget fra ansættelsesdatoen og er – efter 1/2 års ansættelse – tillige valgbare.

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 kommunen heller ikke omfattet af en særlig forhandlingspligt.

Uorganiserede medregnes også ved afgørelsen af, om en overenskomstgruppe omfatter mindst 5 medarbejdere, men de er naturligvis ikke valgbare.

TR/SU-AFTALE

Der er ikke hermed forudsat, at der skal ske ændringer i antallet af tillidsrepræsentanter.

Ved en overenskomstgruppe forstås personale ansat i henhold til samme aftale (tjenestemænd) eller overenskomst. Omfatter en aftale og overenskomst samme personale, udgør de pågældende tilsammen én gruppe.

Vedr. bestemmelsen i Københavns Kommune bemærkes, at det i § 1, stk. 1 er præciseret, at der kan vælges 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe. Ovennævnte bemærkning om overenskomstgruppe gælder derfor kun uden for Københavns Kommune.

I det omfang, der er indgået et protokollat eller lignende til de enkelte aftaler/overenskomster om aflønning af elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever), eller der findes bestemmelser herom i selve aftalen/overenskomsten, medregnes EUD-eleverne i vedkommende overenskomstgruppe og dermed i grundlaget for, om der kan vælges 1 tillidsrepræsentant, jf. reglen om, at tillidsrepræsentanten skal repræsentere mindst 5 medarbejdere.

Ansatte, der beskæftiges i jobtræning og særligt tilrettelagte jobtræningsforløb, indgår i valggrundlaget inden for den enkelte overenskomstgruppe. Elever i lønnet praktik indgår også i valggrundlaget.

KTO'S KOMMENTARER

TR/SU-AFTALE

Opmærksomheden henledes på, at flere personaleorganisationer, som har underskrevet samme aftale eller overenskomst, er én overenskomstgruppe, som tilsammen kan vælge én tillidsrepræsentant, hvis den pågældende tillidsrepræsentant repræsenterer mindst 5 medarbejdere. For hver af de personaleorganisationer, som har underskrevet den pågældende aftale eller overenskomst, kan der dog i stedet for vælges én tillidsrepræsentant pr. personaleorganisation under forudsætning af, at den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere. Eventuelle resterende organisationer, som ikke hver især opfylder kravet om mindst 5 medarbejdere, kan i givet fald tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis denne 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.

Bemærkning:

Der er særlig grund til, at medarbejdere og ledelse overvejer denne mulighed eller genovervejer tillidsrepræsentantens vilkår i situationer, hvor institutioner lægges sammen, men hvor institutionen fortsat er placeret på forskellige geografiske lokaliteter.

KTO'S KOMMENTARER

TR/SU-AFTALE

Hvor der aftales flere tillidsrepræsentanter pr. institution, kan disse samtidig beslutte, hvordan spørgsmål, der er fælles for hele institutionen, varetages.

Stk. 3

Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i kommunen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

Stk. 4

To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Bemærkning:

De overenskomstgrupper, der tilsammen kan vælge én tillidsrepræsentant i henhold til stk. 4, behøver ikke at være medlemmer af den samme personaleorganisation.

KTO'S KOMMENTARER

Aftalen finder også anvendelse på de selvejende institutioner, som har indgået drifts- overenskomst med en kommune, og som er forpligtiget til at følge løn- og ansættelsesvilkår, der er godkendt af Kommunernes Lønningsnævn. Bestemmelsen i § 1, stk. 3 åbner mulighed for, at der kan vælges én tillidsrepræsentant for personale, der er beskæftiget ved flere forskellige selvejende institutioner. Dette forudsætter dog, at der mellem personaleorganisationen og institutionsbestyrelserne er indgået en aftale herom.

Antallet af ansatte ved selvejende institutioner kan kun lægges sammen med antallet af ordinært kommunalt ansatte med henblik på at nå en opfyldelse af kravet om 5 medarbejdere, såfremt der er indgået aftale herom mellem personaleorganisationen, kommunen og institutionernes bestyrelser.

De overenskomstgrupper, der tilsammen kan vælge én tillidsrepræsentant i henhold til stk. 4, behøver ikke nødvendigvis at være medlemmer af den samme personaleorganisation. Hvis valgfællesskabet omfatter medlemmer af flere organisationer, forudsættes organisationernes godkendelse heraf.

TR/SU-AFTALE

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til kommunen. Elever og lærlinge er ikke valgbar. Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisation over for kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at kommunen har modtaget meddelelse fra organisationen.

Bemærkning:

Personaleorganisationerne påser, at reglerne for valg og anmeldelse af tillidsrepræsentanter overholdes.

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.

Stk. 7

Bestemmelserne i stk. 1 - 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

KTO'S KOMMENTARER

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

Kommunens indsigelsesret gælder kun for så vidt angår de formelle forudsætninger for valget. Kommunen kan således ikke afvise en bestemt person som TR, hvis vedkommende i øvrigt opfylder de formelle betingelser for valg.

Hvis anmeldelsen af valget af en tillidsrepræsentant foretages tidsubestemt, er det ikke - ved tillidsrepræsentantens genvalg - nødvendigt at foretage en fornyet anmeldelse over for kommunen. Hvis valget derimod anmeldes for en bestemt periode, bør der foretages en fornyet anmeldelse ved genvalg.

Da det i bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde er anført, at en sikkerhedsrepræsentant altid vælges for en 2-årig periode, bør der altid foretages anmeldelse ved genvalg af sikkerhedsrepræsentanter.

TR/SU-AFTALE

Bestemmelserne i stk. 5, 2., 3. og 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkninger:

Ved begrebet "fravige" forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.

Fravigelsesmulighederne i stk. 1 – 4 indebærer bl.a. at der er frihed til lokalt at indgå aftale om ny tillidsrepræsentantstruktur, herunder om der skal være flere eller færre end 5 i en overenskomstgruppe til at vælge en tillidsrepræsentant, samt til at ændre i adgangen til at kunne vælge tillidsrepræsentant på tværs af grupper indenfor institutionen.

Fravigelsesmuligheden i stk. 5, 1. punktum indebærer, at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en anden anciennitetstærskel i forhold til valgbarhed, samt, at f.eks. ledere og ansatte med ledelsesfunktioner ikke er valgbarre. Stk. 5, 2. – 4. punktum kan ikke fraviges, hvilket indebærer, at det fastholdes, at EUD-elever ikke er valgbarre, samt at bestemmelserne om anmeldelse af valg og indsigelse mod valg ikke kan fraviges.

KTO'S KOMMENTARER

Med bemærkningen om begrebet "fravige" har parterne søgt at præcisere, at alle afvigelser fra de centrale regler er omfattet af begrebet, herunder f.eks. den mulighed, der er hjemlet i stk. 2 til – hvis både medarbejdere og ledelse ønsker det – at være flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe.

En sådan "udfyldelse" af bestemmelsen omfattes også af begrebet "fravige".

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

Muligheden for at fravige formuleringen i stk. 6 indebærer, at der frit kan aftales en længde af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden, samt muligheden for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, opretholdes i hidtidigt omfang.

§ 2. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1

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

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt blandt, 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 ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for pågældende overenskomstgruppe holdes bedst muligt orienteret.

I bemærkningen til § 2 stk. 3 er det tydeliggjort, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

TR/SU-AFTALE

Bemærkning:

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

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Bemærkning:

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.

Stk. 5

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

KTO'S KOMMENTARER

Herudover henvises til § 17, som drejer sig om samarbejdsudvalgets medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for arbejds- og personaleforhold samt pligten til at informere og optage drøftelse i samarbejdsudvalget.

Relevante oplysninger kan f.eks. være kopier af arbejds-, aktivitets- og mødeplaner, lønoplysninger mv., som har sammenhæng med overenskomsten og de lokale aftaler.

Med denne bemærkning er det understreget, at tillidsrepræsentanter på den enkelte institution/arbejdsplads mod forlangende har krav på at modtage oplysninger om over-/merarbejde i en hvilken som helst form, de forefindes.

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

Bemærkning:

De grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter kan ikke fraviges i en lokal aftale, men der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad. Desuden er der mulighed for at udfylde bestemmelserne om tillidsrepræsentantens virksomhed med opgavebeskrivelser og -fordelinger, f.eks. i forbindelse med drøftelser om gensidige forventninger til opgaver, indsats, kvalifikationer samt aftale- og forhandlingskompetence.

§ 3. Valg af fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1

Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Der er mulighed for at vælge fællestillidsrepræsentant på 3 typer valggrundlag:

- 1) En fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra flere personaleorganisationer (stk. 1).
- 2) En fællestillidsrepræsentant for én overenskomstgruppe med flere tillidsrepræsentanter (stk. 2).
- 3) En fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra samme personaleorganisation (stk. 2).

Selv om det i bestemmelsen i stk. 1 er angivet, at valg af fællestillidsrepræsentant kan besluttes af personaleorganisationernes lokale afdelinger, understreges det, at de fleste personaleorganisationers love indebærer, at adgangen til at indgå sådanne aftaler skal

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

godkendes af personaleorganisationens hovedbestyrelse eller lignende kompetent organ.

Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de valgte tillidsrepræsentanter, og fællestillidsrepræsentanter er derfor omfattet af de almindelige bestemmelser i tillidsrepræsentantreglerne. En ikke-tillidsrepræsentant kan ikke vælges til fællestillidsrepræsentant.

Stk. 2

Den enkelte personaleorganisationens lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe (i Københavns Kommune en medarbejdergruppe, jf. § 1, stk.1), som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper (i Københavns Kommune flere medarbejdergrupper, jf. § 1, stk.1), der hører til overenskomster med samme lønmodtagerpart. Det skal samtidig besluttes, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten – og således ikke af de enkelte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for kommunen.

Stk. 3

Anmeldelsen efter stk. 1 og stk. 2 skal ledsages af en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem fællestillidsrepræsentanten og de enkelte tillidsrepræsentanter. Det skal af beskrivel-

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

sen klart fremgå hvilke opgaver, der varetages af fællestillidsrepræsentanten, og hvilke opgaver der henhører under de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner.

Hvis kommunen ikke synes, at arbejdsdelingen er klar nok, skal den inden 3 uger fra modtagelsen af anmeldelsen meddele dette til personaleorganisationen. Kommunen og personaleorganisationen indgår herefter forhandlinger med henblik på at afklare opgavefordelingen.

Bemærkning:

Det skal gennem anmeldelsen sikres, at fællestillidsrepræsentanten ikke varetager samme opgaver, som de enkelte tillidsrepræsentanter skal varetage inden for deres respektive område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter indgår aftale om noget andet.

Stk. 4

Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. - 3. punktum samt stk. 3 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 2, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

De nævnte fravigelsesmuligheder indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for fællestillidsrepræsentanter.

TR/SU-AFTALE

§ 4. Valg af suppleant (stedfortræder)

Stk. 1

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

Stk. 2

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 12. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bemærkning:

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for suppleanter.

§ 5. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Stk. 1

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold.

KTO'S KOMMENTARER

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

- valg og valgbarhed,
- anmeldelse af valget,
- indsigelse mod valget, og
- henstillingen om valg for mindst 2 år ad gangen.

Suppleanten er kun omfattet af bestemmelserne i øvrigt, såfremt suppleanten fungerer som (fælles)tillidsrepræsentant.

En suppleant er dog altid omfattet af beskyttelsen mod afsked (jf. § 12). Jf. dog stk. 3.

Det er således muligt i den lokale aftale, at udvide suppleanternes rettigheder.

Omvendt er det også muligt at fjerne TR-beskyttelsen for suppleanter.

Af protokollatet vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, som er optaget som bilag 8 til aftalen, fremgår en generel bestemmelse om, at der i kommunens øverste medindflydelses- og medbestem-

TR/SU-AFTALE

Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes produktive arbejde.

KTO'S KOMMENTARER

melsesudvalg *skal* indgå *aftale om principper* for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver. Disse *principper* skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

Men det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne.

Gennem forhandlingen med organisationerne skal det sikres:

- a) At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet.
- b) At der sker en afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer), der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.
- c) At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
- d) At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling – at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

Hvis én af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

TR/SU-AFTALE

Bemærkning:

Eventuelle tvivlsspørgsmål vedrørende tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejdet søges afgjort ved lokal forhandling.

Stk. 2

Bestemmelserne i stk. 1, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bemærkning:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om tidsvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet. Dog skal der fortsat være mulighed for, at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv i akut opståede situationer.

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

Stk. 1

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

KTO'S KOMMENTARER

Opmærksomheden henledes på, at det ved indgåelsen af en lokal aftale vil være naturligt at der samtidig tages stilling til hvorledes "Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse" skal udmøntes i forhold til de tillidsrepræsentanter, den lokale aftale omfatter.

Protokollatet vil herefter være at betragte som udfyldt og dermed bortfaldet.

KTO anbefaler, at alle elementer i protokollatet inddrages i forhandlingerne om en lokal TR-aftale.

Til det "normale" tillidsrepræsentantarbejde, som honoreres i overensstemmelse med § 6, hører 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.

TR/SU-AFTALE

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.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bemærkning:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om lønvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet, som er omhandlet i § 6.

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter henvises til bilag 9.

KTO'S KOMMENTARER

Det er f.eks. muligt at fravige bestemmelsen om, at der i henhold til stk. 1 ikke kan ske overarbejdsbetaling.

Opmærksomheden henledes endvidere på Protokollat om løn til tillidsrepræsentanter, der er vedlagt som bilag 9 til denne aftale.

Af protokollatets § 3 fremgår, at aftaler om aflønning af TR er omfattet af den enkelte organisations aftaleret, herunder tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse. Dette indebærer, idet TR-tillægget sidestilles med et skal-tillæg, at der – i lighed med øvrige skal-tillæg – ved en eventuel fase 4 forhandling anvendes opmand for at afgøre uenighed om TR-tillæg, i det omfang opmandsbestemmelser findes i organisationens tvisteløsningssystem.

I relation til formuleringen af protokollatets § 1 har KL ved overenskomst- og aftaleforhandlingerne i 2008 tilkendegivet over for KTO, at ”med den formulering er vi nået så langt som muligt, og vi har svært ved at forestille os, at der i kommunerne skulle være

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

nogen der alene er tillidsrepræsentant af navn og ikke af gavn og dermed ikke skulle kunne få et funktionstillæg”.

§ 7. Transportgodtgørelse

Stk. 1

Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der tillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter de regler, der gælder i kommunen. Det samme gælder, hvis tillidsrepræsentanten af institutionen tilkaldes uden for sin normale arbejdstid.

Bemærkning:

Forudsætningen for udbetaling af transportgodtgørelse er, at tillidsrepræsentanten over for sin chef aflægger et kørselsregnskab, som i det enkelte tilfælde angiver kørselstidspunkt, antal kørte km og kørselens formål.

Hvis tillidsrepræsentanten af ledelsen tilkaldes uden for sin normale arbejdstid, ydes der også transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde i henhold til de i kommunen gældende regler.

Stk. 2

Bestemmelserne i stk. 1 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bemærkning:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår i relation til transportgodtgørelse.

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

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

Stk. 1

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 § 6.

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.

Bemærkning:

Hovedprincippet er, at møder som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt af, er omfattet af § 8. Nedenfor gives 4 eksempler på møder, der henhører under § 8:

1.

Kommunalbestyrelsen i en større kommune træffer beslutning om at afskedige 25 personer inden for administrationen. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til dagen efter at holde et møde med henblik på evt. at stille forslag over for kommunalbestyrelsen om

TR/SU-AFTALE

ordninger, der vil kunne mildne virkningen af afskedigelsen.

Kommunaldirektøren giver tilladelse til, at mødet afholdes, og han stiller et mødelokale på rådhuset til rådighed.

Mødet betragtes som institutionsintern tillidsrepræsentantvirksomhed, og er omfattet af § 8.

2.

En social- og sundhedshjælper afskediges. Da lokale forhandlinger om afskedigelsens berettigelse ikke fører til enighed, anmoder FOA om en forhandling med KL.

Ved mødet deltager udover KL og FOA en repræsentant for kommunen, den lokale FOA-afdelingsformand samt tillidsrepræsentanten. Mødet foregår i KL's lokaler i København.

Tillidsrepræsentantens deltagelse i mødet betragtes som institutionsintern tillidsrepræsentantvirksomhed, og er omfattet af § 8.

3.

De 8 BUPL-tillidsrepræsentanter i en kommune ønsker at afholde et møde med henblik på at koordinere deres stillingtagen til konkrete forslag til en planlagt drøftelse med kommunens ledelse om anvendelse af midler til decentral løndannelse.

KTO'S KOMMENTARER

TR/SU-AFTALE

Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til at afholde mødet. Tilladelsen gives, og kommunen er – på grund af manglende mødelokaler i kommunens daginstitutioner – indforstået med, at mødet afholdes i den lokale BUPL-afdeling.

Mødet betragtes som institutionsintern tillidsrepræsentantvirksomhed, og er omfattet af § 8.

4.

På grund af gentagne fejludbetalinger til socialrådgiverne anmoder socialrådgivernes tillidsrepræsentant sin leder om tilladelse til at drøfte problemerne med formanden for den lokale kreds. Til mødet er også inviteret en repræsentant for Dansk Socialrådgiverforening.

Mødet betragtes som institutionsintern tillidsrepræsentantvirksomhed, og er omfattet af § 8.

Deltagelse i møder i medarbejderråd er omfattet af § 8.

Med hensyn til møder i øvrigt henvises til § 9.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bemærkning:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om lønvilkår i relati-

KTO'S KOMMENTARER

Det er f.eks. muligt at aftale udvidet adgang til sædvanlig løn iht. § 6.

TR/SU-AFTALE

on til tillidsrepræsentanthvervet, som er omfattet i § 8.

§ 9. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv. (gælder ikke i Københavns Kommune)

Stk. 1

Efter anmodning gives der – når forholdene på tjenestestedet i det enkelte tilfælde tillader det – tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

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

Stk. 2

Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.

KTO'S KOMMENTARER

Desuden henvises til Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter, jf. vedlagte bilag 9.

Der henvises til protokollatet vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (bilag 8), jf. KTO's kommentar til § 5, side 19.

Tillidsrepræsentanterne undgår et løntræk, idet mellemværendet afregnes direkte mellem kommunen og personaleorganisationen.

Kommunens administrationsgebyr er aftalt til 45 kr. pr. regning, der udskrives.

TR/SU-AFTALE

Bemærkning:

Kommunens refusionsopgørelse skal omfatte nettolønnen, eventuelle tillæg, særlig feriegodtgørelse samt eget pensionsbidrag (dvs. 1/3 af pensionsbidraget), såfremt pågældende er omfattet af en pensionsordning. Alle udgifter, der er relateret til aktiviteten, skal medtages i den samme refusionsopgørelse, hvorfor det er vigtigt, at opgørelsen indeholder alle ovennævnte elementer.

Kommunernes administrationsbidrag herfor er aftalt til 45 kr. pr. regning. Det forudsættes, at der højst fremsendes én regning for hver tillidsrepræsentant pr. måned.

Stk. 3

Der udredes af kommunen et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Til-

KTO'S KOMMENTARER

Der kan højst fremsendes én regning for hver tillidsrepræsentant pr. måned, selv om den pågældende tillidsrepræsentant har haft tjenestefri til de i § 9 stk. 1 nævnte formål flere gange i løbet af måneden.

Med virkning fra 1. januar 1996 er der etableret en arbejdsskadeforsikring for tillidsrepræsentanter, når disse kommer til skade i forbindelse med udførelsen af følgende ulønnede aktiviteter:

- deltagelse i de af organisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
- udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede organisation, og
- deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation, for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunen.

Forsikringen er subsidiær til arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring samt til en eventuel frivillig arbejdsskadeforsikring, som er tegnet af den pågældende tillidsrepræsentants forbund/organisation.

I tilfælde af skade, som er opstået ved de nævnte aktiviteter, følges derfor den fremgangsmåde, at skaden anmeldes til arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring og Arbejdstilsynet (og til en eventuel forsikring, tegnet af pågældendes forbund/organisation). Afvises skaden, anmeldes den efterfølgende over for KTO.

Bidraget til AKUT udgør pr. 1. april 2008 31,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime. Med virkning fra 1. april 2009 reguleres til 33,1 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime, og med virkning fra 1. april 2010 reguleres beløbet til

TR/SU-AFTALE

lidsrepræsentanter m.fl.” De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelsen af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til sikkerhedsrepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Bemærkning:

Amtsrådsforeningen, KL og KTO har aftalt vedtægter for Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl. (AKUT).

Møder, der vedrører en medlemsgruppe generelt, eller møder, der vedrører en organisations interne forhold, er omfattet af § 9. Herefter ydes der tjenestefrihed med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden. Neden for gives 2 eksempler på møder, der henhører under § 9:

KTO'S KOMMENTARER

33,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime. Beregning og indbetaling af beløbet, der indbetales halvårligt pr. 1. januar og 1. juli, sker i overensstemmelse med § 2, stk. 2 i vedtægterne for AKUT, optrykt som bilag 3 til aftalen.

Omkostningerne ved bidragenes beregning og indbetaling afholdes af de berørte kommuner.

Af protokollatet vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse fremgår det bl.a., at i den udstrækning tillidsrepræsentanter udover hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kollegaer i kommunen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.

Med dette menes bl.a. tillidsrepræsentanter, som også har tillidshverv, f.eks. som bestyrelsesmedlemmer eller lignende, i organisationen.

AKUT-vedtægterne er optrykt som bilag 3 til aftalen.

Med en ”medlemsgruppe generelt” er der tænkt på medlemsgruppen på landsplan således, at f.eks. overenskomstforberedende møder i den lokale 3F-afdeling er omfattet af § 9, jf. eksempel 1.

TR/SU-AFTALE

1.

3F indkalder kommunens tillidsrepræsentanter til møde på det lokale afdelingskontor med henblik på at drøfte udtagelse af overenskomstkrav.

Mødet betragtes som institutionseks-tern tillidsrepræsentantvirksomhed, og der gives tjenestefrihed med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.

2.

FOA indkalder de i kommunen valgte tillidsrepræsentanter til møde i den lokale afdeling vedrørende hovedbestyrelsens strategi for anvendelse af decentral løn.

Mødet betragtes som institutionseks-tern tillidsrepræsentantvirksomhed, og der gives tjenestefrihed med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.

Stk. 4

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bestemmelsen i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår for og omfang af tillidsrepræsentantkurser,

KTO'S KOMMENTARER

Det er også muligt at aftale særlige normeringsregler, vikarordninger og frikøb af tillidsrepræsentanter.

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

hvert og møder. AKUT-systemet kan ikke fraviges.

§ 9A. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i Københavns Kommune

Stk. 1

Der ydes tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten

1. ved deltagelse i personaleorganisationernes faglige møder, f.eks. bestyrelsesmøder, hovedbestyrelsesmøder, forretningsudvalgsmøder m.v.,
2. ved deltagelse i tillidsrepræsentantmøder, som personaleorganisationerne - med institutionsledelsens tilslutning - finder det hensigtsmæssigt at afholde,
3. til faglig uddannelse etableret af Københavns Kommune eller dennes institutioner,
4. ved deltagelse i virksomhedskonferencer o.lign. samt
5. i forbindelse med faglig eller social orientering af den gruppe, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Stk. 2

Derudover ydes der i et nærmere aftalt omfang tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten ved deltagelse i anden tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne.

Tilsvarende gælder for suppleanter for tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter samt for medlemmer af personaleorganisationernes hovedbesty-

TR/SU-AFTALE

relser, bestyrelser, afdelingsbestyrelser o.lign.

Bemærkning:

Tjenestefriheden omfatter såvel kommunalt ansatte som ansatte ved samtlige selvejende institutioner med driftsoverenskomst.

Stk. 3

Københavns Kommune indbetaler et årligt bidrag til de personaleorganisationer, der har personale i Københavns Kommune.

Stk. 4

Omfanget af den i stk. 2 nævnte tjenestefrihed samt størrelsen og administrationen af de i stk. 3 nævnte bidrag aftales mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 5

Bestemmelserne i § 9 A kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 10. Anvisning af fælleslokale

Stk.1

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.

KTO'S KOMMENTARER

Den under § 9 omtalte arbejdsskadeforsikring omfatter også tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune. Betalingen for forsikringen af disse afholdes af de i stk. 3 nævnte bidrag.

TR/SU-AFTALE

Bemærkning:

Det forudsættes herved, at de lokale-mæssige forhold åbner mulighed herfor. Ved ændring i lokaleforholdene bør der tages hensyn hertil.

Ved eventuel ombygning af institutionen skal der i videst muligt omfang indrettes et fælles lokale på de større arbejdspladser, hvis et sådant ikke findes i forvejen. Det kan dog ikke kræves, at fælleslokalet alene anvendes til tillidsrepræsentantarbejde.

Stk. 2

Bestemmelserne i stk. 1, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bemærkning:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om spørgsmål vedrørende fælleslokaler til tillidsrepræsentanter.

§ 11. Fravigelse af centrale bestemmelser ved lokal aftale

Stk. 1

Kommunen og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:

- § 1, stk. 1-4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 2, stk. 3 og 4
- § 3, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. – 3. punktum samt stk. 3

KTO'S KOMMENTARER

Opmærksomheden henledes på, at der i den lokale aftale kan indgå særlige rettigheder for (fælles)tillidsrepræsentanter til lokaleadgang og teknisk udstyr.

Desuden henvises til protokollatet (bilag 8) om (fælles)tillidsrepræsentanters vilkår, hvorefter det bl.a. skal sikres, at tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – fx IT-udstyr og internetopkobling – at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

TR/SU-AFTALE

- § 4, stk. 1 og 2
- § 5, stk. 1
- § 6, stk. 1 og 2
- § 7, stk. 1
- § 8, stk. 1 og 2
- § 9, stk. 1 og 2
- § 10, stk. 1.

I en lokal aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af nærværende aftale, herunder f.eks. forhold, der er omtalt i 'protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse'.

Bemærkning:

Med begrebet fravige forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.

Stk. 2

Bestemmelserne i nærværende aftales § 1, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 2, stk. 1 og 2, § 3, stk. 1, 3. punktum, § 3, stk. 3, 4. punktum, § 9, stk. 3, § 9A samt §§ 12 – 29 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Stk. 3

Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå hvilke bestemmelser i nærværende aftale, der erstattes af den lokale aftale.

KTO'S KOMMENTARER

I den lokale aftale kan f.eks. indgå løn, tid, fysiske vilkår, antal, suppleanternes TR-beskyttelse, kompetence, uddannelsesmuligheder og økonomiske incitamenter.

TR/SU-AFTALE

Stk. 4

Forhandling om indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt kommunen eller en eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i den enkelte kommune afklares/fastlægges det, på hvilket niveau de enkelte elementer i en lokal aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

Bemærkning:

Den centrale drøftelse foregår mellem en eller flere repræsentanter fra kommunens øverste ledelse og en eller flere repræsentanter fra de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

Stk. 5

Nærværende aftale gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder nærværende aftale fortsat.

KTO'S KOMMENTARER

Proceduren vil være følgende:

Forhandling om indgåelse af en lokal aftale skal indledes, såfremt én af de lokale parter anmoder herom.

Anmodningen kan evt. omfatte en flerhed af organisationer.

Forud for de egentlige forhandlinger skal det ved en central drøftelse i den enkelte kommune afklares/fastlægges, på hvilket niveau (det vil sige om det er centralt i kommunen, på forvaltningsniveau, eller eventuelt længere nede i systemet) de enkelte elementer skal forhandles og aftales.

Herefter indledes forhandlinger på det aftalte niveau.

Hvis der ikke kan opnås enighed om på hvilket niveau en evt. aftale skal indgås bortfalder aftalemuligheden.

Hvis der ikke kan indgås aftale på det niveau, der er fastlagt centralt i kommunen bortfalder aftalemuligheden det eller de steder, der ikke kan indgås aftale - eller der kan genoptages drøftelser centralt i kommunen.

Det bemærkes, at den enkelte organisation har mulighed for – hvis der i særlige tilfælde skønnes behov herfor - at beslutte, at forhandlinger gennemføres på forbundsplan.

TR/SU-AFTALE

Stk. 6

Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af den lokale aftale indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.

§ 12. Afskedigelse

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

KTO'S KOMMENTARER

KTO anbefaler, at den lokale aftale altid indeholder en opsigelsesbestemmelse. Opsigelsesvarslet kan ikke være mindre end 3 måneder.

Hvornår der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af en tillidsrepræsentant, kan der ikke gives en enkel anvisning på. Det kan dreje sig om årsager, der skyldes såvel arbejdsstedets som tillidsrepræsentantens forhold. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at tvingende årsager foreligger, og der er en almindelig opfattelse af, at der ”skal meget til”, før der er tale om tvingende årsager.

Det er overladt til retspraksis at fastlægge indholdet i begrebet, og derfor vil det være nødvendigt i tilfælde af afskedigelser, at sammenholde den konkrete afskedigelse med tidligere afgørelser, hvis man mener, der kan være tvivl om, hvorvidt tvingende årsager foreligger.

Såfremt en tillidsrepræsentant afskediges, påhviler det som nævnt kommunen at bevise, at der har foreligget tvingende årsager til at afskedige tillidsrepræsentanten. Ved arbejdsmangel er det ligeledes kommunen, der må kunne dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder, som ikke er omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse.

Omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse er:

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

- Tillidsrepræsentanter,
- Suppleanter for tillidsrepræsentanter,
- Samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter),
- Suppleanter for SU-medlemmer (medarbejderrepræsentanter),
- Koordinationsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter),
- Sikkerhedsrepræsentanter.

Hvis en ansat, der er valgt til et af de ovenstående hverv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden, som er beskrevet i § 12 følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til aftalens § 26.

Det er *ikke* muligt at aftale en indskrænket TR-beskyttelse for ansatte, der er valgt til ovennævnte hverv. Dette gælder dog ikke suppleanter for tillidsrepræsentanter, hvis der iht. § 11 indgås en lokal TR-aftale, hvor de lokale parter som led i en samlet løsning har valgt at fjerne TR-beskyttelsen for TR-suppleanter.

Stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem kommunen og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Kommunen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Hvis afskedigelsen af en tillidsrepræsentant afgives, uden at der er givet organisationen mulighed for at forhandle den påtænkte afskedigelse, er den ugyldig, og afskedigelsesproceduren må gå om.

At kommunen kan kræve, at forhandlingen bliver afholdt inden for 3 uger efter at organisationen har modtaget meddelelse om den påtænkte opsigelse, bevirker, at organisationen hurtigt må tilkendegive, hvorvidt man ønsker forhandling, således at det bliver praktisk muligt at afholde den inden for 3-ugers fristen. I modsat fald risikeres det, at forhandlingsretten fortabes.

TR/SU-AFTALE

Stk. 3

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af forhandlingsbegæringen sendes til vedkommende kommunale forhandlingsorgan. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Bemærkning:

I overensstemmelse med hidtidig praksis er det nu i stk. 3 indarbejdet, at begæring om forhandling mellem parterne i vedkommende overenskomst om påtænkt afskedigelse af en tillidsrepræsentant har opsættende virkning. Dette indebærer, at opsigelsen først kan afgives efter, at forhandling mellem overenskomstparterne har været afholdt.

Stk. 4

- 1) Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

KTO'S KOMMENTARER

Hvis organisationen agter eller overvejer at indbringe spørgsmålet om afskedigelse af en tillidsrepræsentant til forhandling mellem overenskomstens parter, bør dette angives i et referat af den lokale forhandling.

Opmærksomheden henledes på, at personaleorganisationen, for ikke at fortabe retten til en central forhandling af den påtænkte opsigelse, inden 14 dage efter den lokale forhandling skriftligt skal fremsætte begæring om central forhandling over for vedkommende kommune. Der skal fremsendes kopi af begæringen til KL, men organisationen kan ikke miste sin forhandlingsret ved at undlade dette, hvis begæringen er fremsat lokalt inden for fristen.

Det er i reglerne præciseret, at forhandlingen om den påtænkte afskedigelse har opsættende virkning. Opsigelse kan således først afgives, når alle forhandlingsmuligheder er udtømte, dvs. først efter at en central forhandling er endt resultatløst. Opsigelse kan endvidere afgives, hvis organisationen - enten direkte eller ved ikke at forhandle/begære forhandling inden for de fastsatte frister - tilkendegiver ikke at ville benytte sig af forhandlingsretten.

TR/SU-AFTALE

- 2) Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afsked af tillidsrepræsentanten ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst med 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2, 3 og 4. I sådanne tilfælde skal kommunen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse af tillidsrepræsentanten afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 26. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som den pågældende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

KTO'S KOMMENTARER

Voldgiftsbehandling efter stk. 6 kan kun iværksættes, hvis alle forhandlingsmuligheder, jf. stk. 2 og 3 (henholdsvis stk. 5) har været afprøvet. I konsekvens heraf skal 3 måneders fristen for begæring af voldgiftsbehandling regnes fra afholdelse af den centrale forhandling mellem overenskomstens parter.

TR/SU-AFTALE

For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe.

For grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige kommunale afskedigelsesnævnsbestemmelser.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2 og 3, respektive stk. 5, har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

Stk. 7

Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.

KTO'S KOMMENTARER

Denne bestemmelse ligestiller tjenstemandsansatte tillidsrepræsentanter med overenskomstansatte.

For prøveansatte tjenestemænd findes særlige procedureforskrifter i tjenestemandregulativene og i aftalerne om prøvetidens længde for tjenestemænd.