

Lokale TR-aftaler

- en fælles vejledning om mulighederne

KL
Weidekampsgade 10
Postbox 3370
2300 København S

Amtsrådsforeningen
Dampfærgevej 22
Postbox 2593
2100 København Ø

Frederiksberg Kommune
Smallegade 1
2000 Frederiksberg

Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte (KTO)
Løngangstræde 25
1468 København K



Indledning

Efter OK 2002 er det muligt at indgå lokale aftaler om tillidsrepræsentanters opgaver og arbejdsvilkår. Også de generelle bestemmelser om hvor mange og hvem der kan vælges, valgperiodens længe og arbejdsfordelingen mellem de tillidsvalgte kan erstattes af lokale aftaler. Eneste betingelse er, at de faglige organisationer og arbejdsgiverne kan blive enige om en lokal aftale.

Det er muligt at indgå lokale aftaler i alle (amts)kommuner, både hvor der er indgået lokale MED-aftaler, og hvor der ikke er.



Nye muligheder

Der er vide rammer for indholdet af de lokale aftaler for tillidsrepræsentanter (TR) og kun ganske få begrænsninger. En række grundlæggende rettigheder for og krav til TR'erne er det dog ikke muligt at fravige.

De nye muligheder indebærer, at det for eksempel kan aftales:

- betingelser for at kunne vælges til TR
- længde af valgperiode
- ny struktur for TR, FTR og suppleanter
- ny arbejdsfordeling mellem TR, FTR og suppleanter
- TR'ernes tidsforbrug
- TR'ernes lønvilkår
- vilkår for TR's deltagelse i kurser, hverv og møder samt omfanget af aktiviteterne

De lokale aftaler kan *ikke* fravige de generelle regler om:

- TR-beskyttelse
- TR's og FTR's grundlæggende arbejdsretlige rettigheder og pligter
- hvordan TR'ere skal anmeldes
- at elever og lærlinge ikke kan være TR
- at kommuner og amter har pligt til at indbetale til AKUT-fonden
- retstvbestemmelserne

Af bilag 1 fremgår hvilke konkrete bestemmelser, der kan fraviges, og hvilke der ikke kan.



Før forhandlingerne går i gang



Initiativ til forhandlingerne

Først og fremmest skal der være et ønske hos en faglig organisation, en arbejdsgiver eller begge parter om at få en lokal TR-aftale. Det er tilstrækkeligt, at den ene part anmoder om en forhandling – så skal der forhandles.

Der er ingen problemer i, at flere organisationer forhandler samtidigt med en arbejdsgiver. Alle parter skal dog være enige om, at det er en god idé.

Niveau for forhandlinger og aftale

Næste skridt er at blive enige om, på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå. Altså om der skal forhandles på det øverste niveau i (amts)kommunen eller længere nede i systemet. Og om aftalerne skal gælde for hele (amts)kommunen, på forvaltningsniveau eller eventuelt kun for enkelte arbejdspladser eller afdelinger.

Det er den øverste ledelse i amtet eller kommunen, der sammen med de(n) forhandlingsberettigede (faglige) organisation(er) aftaler, på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå, og på hvilke områder aftalerne senere skal gælde.

Når parterne er enige om niveauet, kan de konkrete forhandlinger gå i gang. Er det ikke muligt at blive enige om niveauet (eller efterfølgende om indholdet i en lokal TR-aftale), er det fortsat de generelle TR-regler, der gælder.

Mange muligheder for lokal TR-aftaler

Der er flere forskellige måder at forhandle en lokal TR-aftale på.

Først og fremmest afhænger forhandlingerne af, hvad den lokale TR-aftale skal indeholde, og på hvilke punkter den skal fravige de generelle bestemmelser.

De konkrete forhandlinger kan også afhænge af, om der er indgået en MED-aftale eller ej, og om elementerne i det såkaldte TR-vilkårsprotokollat skal anvendes i forhold til den ønskede TR-aftale.

På de følgende sider er kort beskrevet, hvilken procedure der kan anvendes i forskellige situationer.

Lokale TR-aftalers samspil med MED-rammeaftalen og TR-SU-aftalen

De nye muligheder for at indgå lokale TR-aftaler gælder både for MED-(amts)kommuner og for TR-SU-(amts)kommuner.

Lokale TR-aftaler i MED-(amts)kommuner

I (amts)kommuner med en lokal MED-aftale kan de lokale parter i princippet anvende de nye muligheder på to måder:

1. Der forhandles om en lokal TR-aftale uden opsigelse eller ændring af den eksisterende MED-aftale.

Da det alene er en lokal TR-aftale, der forhandles, berøres den lokale MED-aftale ikke.





2. Den eksisterende MED-aftale opsiges, eller der fremsættes forslag om ændring af aftalen.

Den lokale MED-aftale kan genforhandles således, at den lokale TR-aftale bliver inddraget i forhandlingerne. Det er vigtigt at være opmærksom på, at det som udgangspunkt ikke er de samme lønmodtagerrepræsentanter, der forhandler henholdsvis MED-aftaler og lokale TR-aftaler. Der vil derfor ofte skulle gennemføres to selvstændige typer forhandlinger.

Denne fremgangsmåde bør kun vælges, hvis en eller begge parter vurderer, at den lokale TR-aftale har afgørende betydning for det øvrige indhold i MED-aftalen.

Lokale TR-aftaler i TR-SU-(amts)kommuner

I TR-SU-(amts)kommuner er der også et par overvejelser, som det er værd at gøre sig. Vil parterne blot udnytte de lokale TR-aftalemuligheder – eller vil parterne benytte lejligheden til genoptage forhandlinger om en lokal MED-aftale?

Hvis parterne vil benytte lejligheden til at genoptage forhandlinger om en lokal MED-aftale, eller hvis der stadig forhandles om en lokal MED-aftale, skal parterne være opmærksomme på, at en lokal MED-aftale bliver forhandlet af et særligt forhandlingsorgan. Dette er nærmere beskrevet i "Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv." Ved en forhandling om en lokal TR-aftale er (amts)kommunens modpart derimod de (lokale) forhandlingsberettigede organisationer.

Da der i en lokal MED-aftale kan indgå spørgsmål om TR-vilkår mv., kan det være relevant at koordinere de to typer forhandlinger. Det, der i en lokal MED-aftale vedrører TR, vil være gældende, hvis der ikke indgås en lokal TR-aftale, eller hvis denne senere opsiges til bortfald.

De lokale parter bør i denne forbindelse være opmærksomme på, at det ikke er de samme parter, der har kompetence til opsigelse af en lokal MED-aftale og en lokal

TR-aftale. I de fleste tilfælde vil aftalerne desuden have forskellige opsigelsesfrister, og mens det af den lokale MED-aftale skal fremgå hvilke regler, der gælder efter opsigelsen, er det altid de generelle TR-regler, der gælder efter bortfald af en lokal TR-aftale.

Lokal TR-aftale i samspil med TR-vilkårsprotokollatet

TR-vilkårsprotokollatet beskriver de vilkår og regler, der gælder for tillidsrepræsentanternes tidsforbrug til hvervet.

Forhandlinger om TR-vilkårsprotokollatet foregår således, at det er det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg (hovedudvalget/det centrale samarbejdsudvalg), der aftaler principperne for TR'ernes vilkår. Der *skal* forhandles og aftales principper.



Disse principper skal danne baggrund for en forhandling mellem (amts)kommunen og de enkelte overenskomstgrupper. Ved disse forhandlinger skal der sikres en række forhold vedrørende TR's arbejde og vilkår. Hvis der ikke kan opnås enighed mellem parterne, er ledelsen forpligtet til at sikre forholdene.

Der er to måder at udarbejde en lokal TR-aftale i samspil med TR-vilkårsprotokollatet:

- Parterne kan forhandle en lokal TR-aftale, hvor TR-vilkårsprotokollatet bliver indarbejdet som del af den lokale TR-aftale. På den måde bliver der kun én samlet aftale at forholde sig til. Det giver overblik, når aftalen skal anvendes

og fortolkes. Hvis der skulle opstå uenighed om fortolkningen af en sådan aftale, skal procedurerne for tvisteløsning for lokale TR-aftaler følges.

- Parterne kan forhandle en lokal TR-aftale for sig og en aftale i henhold til TR-vilkårsprotokollatet for sig. Resultatet er to aftaler, som skal anvendes og fortolkes hver for sig. Hvis der skulle opstå uenighed om fortolkningen af en eller begge aftaler, har de to typer aftaler deres eget tvisteløsningssystem, som skal følges.

Lokale TR-aftaler og løntillæg til tillidsrepræsentanter

Også spørgsmål om funktions- og kvalifikationsløn kan indgå som en del af de nævnte aftaleformer. Funktions- og kvalifikationsløn til tillidsrepræsentanter forhandles i overensstemmelse med bestemmelserne i Aftale om ny løndannelse og den tilsvarende aftale på AC-området.



Overvejelser og mulige måder at gribe opgaven an

Det er en god idé at overveje følgende på forhånd:

- Hvis der er indgået en lokal MED-aftale, er der så nogle af de tidligere ufravigelige TR-bestemmelser, som parterne gerne vil fravige ved at indgå en lokal TR-aftale? Og er fravigelserne så væsentlige, at den lokale MED-aftale søges ændret?
- Hvis der ikke er indgået en lokal MED-aftale, vil parterne så blot benytte de nye lokale TR-aftalemuligheder – eller også benytte lejligheden til at genoptage forhandlinger om en lokal MED-aftale?
- Vil parterne forhandle en lokal TR-aftale og samtidig indarbejde elementerne i TR-vilkårsprotokollatet – eller foretrækkes de to ting forhandlet hver for sig?

- Ønsker parterne at inddrage spørgsmål om funktions- og kvalifikationsløn til tillidsrepræsentanter i forhandlingerne om en lokal TR-aftale?
- Er der andre elementer, f.eks. udfyldelse af generelle rammeaftaler, som parterne kunne tænke sig skulle indgå i en lokal "TR-pakke" – eller foretrækker de at adskille de forskellige regelsæt?

Der er ikke kun tale om enten-eller muligheder, men om elementer, der kan anvendes hver for sig eller i kombination med hinanden.

Da der er mange lokale forhandlingsmuligheder, er der også mange måder at gribe processen an på. Hvis parterne på forhånd regner med at ville bruge alle de lokale forhandlingsmuligheder, kan opgaven f.eks. gribes således an:

1. Kontakt mellem forhandlingsparterne med henblik på ønske om forhandling af TR-spørgsmål.
2. Aftale om principper om TR-vilkår i øverste medindflydelses- og medbestemelsesorgan.
3. Drøftelse af niveau for forhandlinger og aftaleindgåelse mellem forhandlingsparterne.
4. Evt. forhandlinger på aftalte niveau(er).
5. Evt. aftaleindgåelse på aftalte niveau(er).

Hertil kan sideløbende eller efterfølgende evt. komme:

6. Forhandlinger/genforhandlinger om en lokal MED-aftale og evt. aftaleindgåelse.
7. Koordination med aftale i henhold til TR-vilkårsprotokollatet eller forhandlinger om udmøntning af TR-vilkårsprotokollatet.

Parterne kan også vælge andre måder at gribe processen an på. Det afgørende er, at det overvejes, hvad formålet med processen er, og at parterne tilrettelægger processen i overensstemmelse med formålet.

Husk, at det af den lokale TR-aftale klart skal fremgå hvilke af de generelle TR-bestemmelser, der erstattes af aftalen.



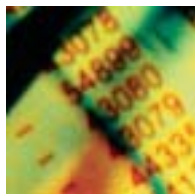
Uenighed om fortolkning af lokal TR-aftale

Opstår der uenighed om fortolkningen af en lokal TR-aftale, er det i første omgang de parter, som har indgået aftalen, der skal forsøge at finde en løsning.

Er aftalen indgået på forvaltningsniveau eller institutionsniveau, er det altså her, fortolkningsproblemerne skal søges løst. Tilsvarende hvis TR-aftalen er blevet indgået på et højere niveau i (amts)kommunen. Så er det her, parterne i første omgang skal forsøge at rede trådene ud.

Er der forsat uenighed om fortolkningen, skal (amts)kommunens øverste ledelse og den forhandlingsberettigede organisation forsøge at blive enige om en fortolkning. Lykkes det heller ikke - eller har de allerede prøvet, fordi det er dem, der har indgået aftalen - sendes sagen videre til de centrale parter. Dvs. henholdsvis den relevante arbejdsgiverorganisation og den relevante forhandlingsberettigede organisations hovedkontor.

De centrale parter vil i første omgang forsøge at mægle. Hvis dette ikke lykkes, overtager de centrale parter sagen og søger at afgøre den. Sidste mulighed er, at sagen bliver afgjort ved en voldgift.



Ændring eller ophør af lokal TR-aftale

Der kan være flere gode grunde til, at den ene eller begge parter ønsker at opsigte eller ændre en lokal TR-aftale. Aftalen er måske formuleret for bredt, er blevet forældet eller har vist sig ikke at fungere efter hensigten.

Genforhandling kan ske både gennem en opsigelse og uden, at én eller begge parter opsiger den eksisterende aftale.

Hvis parterne genforhandler en lokal TR-aftale *uden at opsige* den eksisterende TR-aftale, og parterne ender med ikke at blive enige om en ny TR-aftale, så er det fortsat den gamle lokale TR-aftale, som gælder.

Hvis parterne genforhandler en lokal TR-aftale og *opsiger* den eksisterende TR-aftale, og parterne ender med ikke at blive enige om en ny TR-aftale, så bortfalder aftalen, og det er så de generelle TR-regler, som gælder.

En lokal TR-aftale kan naturligvis også opsiges uden genforhandling.

Opsigelsesfristen på en lokal TR-aftale er på mindst tre måneder. Parterne kan i den lokale TR-aftale aftale, at opsigelsesfristen skal være længere - men ikke kortere - end 3 måneder.

Det vil være en god idé, at den lokale aftale altid indeholder en opsigelsesbestemmelse.

Bilag 1

TR-regler – fravigelige og ufravigelige bestemmelser

Der henvises til tilsvarende bestemmelser i 'Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg' (TR/SU-aftalen), jf. denne aftales § 11.

Farvekoderne er således:

Kan fraviges/Kan ikke fraviges

Uddrag af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 7, jf. § 17.

Stk. 1

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe (i Københavns og Frederiksberg kommuner pr. medarbejdergruppe ved en institution, eller del af institutionen), hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2

Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, 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 udgøre enten et valgællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i (amts)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.

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til (amts)kommunen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for (amts)kommunen. (Amts)kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

Bemærkning:

Efter aftale mellem Amtrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte nedsættes 1/2 år til 1 måned for Foreningen af Yngre Lægers tillidsrepræsentanter.

Anmeldelse af tillidsrepræsentanter ansat i amterne og Københavns Kommune sker i overensstemmelse med bilag 1 hhv. bilag 2.

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 særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 5, .2.- 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

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 valgbare. Stk. 5, 2.-4. punktum kan ikke fraviges, hvilket indebærer, at det fastholdes, at EUD-elever ikke er valgbare, samt at bestemmelserne om anmeldelse af valg og indsigelse mod valg ikke kan fraviges.

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.

§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 17.

Stk. 1

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

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

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.

Stk. 5

Hvis sikkerheds- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.

Stk. 6

Bestemmelserne i stk. 3-4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

Bestemmelserne i stk. 1-2 og stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

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.

§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 17.

Stk. 1

Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne/i København personaleorganisationerne og (amts)kommunen 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 (amts)kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Stk. 2

Fællestillidsrepræsentanten, der er valgt efter stk. 1, kan ikke varetage anliggender inden for de enkelte tillidsrepræsentanters område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter er enige herom.

Stk. 3

Det kan mellem en personaleorganisations lokale afdeling (sektor, klub), og (amts)kommunen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en

overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper omfattet af overenskomst med samme lønmodtagerpart. Det aftales i så fald, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af vedkommende personaleorganisation/-organisationer over for (amts)kommunen.

Stk. 4

Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.

Stk. 5

For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til (amts)kommunen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

Stk. 6

Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. - 3. punktum, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 3, 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.

§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder)

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 17.

Stk. 1

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 10, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 18. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

Bemærkning:

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

§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 17.

Stk. 1

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Stk. 2

Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

Bemærkning:

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

§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i (amts)kommuner i KLs og Amtsrådsforeningens områder

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 4, jf. § 17.

Stk. 1

Efter anmodning gives der 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 (amts)kommunerne.

Stk. 2

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

Stk. 3

Der udredes af (amts)kommunen et beløb pr. præsteret arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelsen af (amts)kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af (amts)kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 4

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår for og omfang af tillidsrepræsentantkurser, hverv og møder. AKUT-systemet kan ikke fraviges.

§ 16. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i Københavns og Frederiksberg kommuner

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

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 mellem personaleorganisationerne og kommunen aftalt omfang tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten ved deltagelse i anden tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne.

Tilsvarende gælder for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for Københavns Kommunes vedkommende for medlemmer af personaleorganisationernes hovedbestyrelser, bestyrelser, afdelingsbestyrelser o.lign.

Stk. 3

Københavns og Frederiksberg kommuner indbetaler et årligt bidrag til de personaleorganisationer, der har personale i Københavns henholdsvis Frederiksberg Kommune.

Stk. 4

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

§ 17. Fravigelse af centrale bestemmelser om tillidsrepræsentanter ved særskilt indgået lokal aftale

Stk. 1

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

- § 10, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 11, stk. 3 og 4
- § 12, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. – 3. punktum, stk. 4 og stk. 5
- § 13, stk. 1 og 2
- § 14, stk. 1 og 2
- § 15, stk. 1 og 2

I den lokale 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 § 10, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 11, stk. 1 og 2, § 11, stk. 5, § 12, stk. 1, 3. punktum, § 12, stk. 3, 4. punktum, § 15, stk. 3, § 16, stk. 2-4 samt §§ 18 – 22 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.

Stk. 4

Forhandling om særskilt indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt (amts)kommunen eller én eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i den enkelte (amts)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 (amts)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.

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 aftalen indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.

§ 18. Afskedigelse

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem (amts)kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. (Amts)kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3

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

Stk. 4

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af (i Københavns og Frederiksberg kommuner længste vedtægtsmæssige eller overenskomstmæssige fastsatte opsigelsesvarsel for gruppen), dog mindst med 5 måneders varsel til udgangen af en måned. Hvis den pågældende tillidsrepræsentant på tidspunktet for opsigelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal afsked dog ske med mindst 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog ikke under 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal (amts)kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) 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 (amts)kommunen/økonomiforvaltningen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 19. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig. Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2, 3 og 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.

Stk. 8

Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale

Bilag 2

Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse

1. Parterne er enige om, at den øgede decentralisering af løndannelsen og udbredelsen af personalepolitiske instrumenter har givet og vil give tillidsrepræsentanterne flere og mere tidskrævende opgaver. Disse øgede opgaver medfører, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads – herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv – inddrages.
2. Der skal i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg indgås aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver. Disse principper skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r), så det sikres:
 - At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet.
 - At der sker en afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.
 - At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
 - At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.
3. Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør, drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse.
4. I den udstrækning, tillidsrepræsentanter ud over hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kolleger i (amts)kommunen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.



Hvis du vil vide mere...

Du kan få nærmere oplysninger om de mange muligheder for at indgå lokale TR-aftaler ved henvendelse til:

KL

Weidekampsgade 10
Postbox 3370
2300 København S
Tlf. 3370 3370
E-mail: kl@kl.dk

Frederiksberg Kommune

Smallegade 1
2000 Frederiksberg
Tlf. 3821 2121
E-mail: raadhuset@frederiksberg.dk

Amtsrådsforeningen

Dampfærgevej 22
Postbox 2593
2100 København Ø
Tlf. 3529 8100
E-mail: arf@arf.dk

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)

Løngangstræde 25
1468 København K
Tlf. 3311 9700
E-mail: kto@kto.dk

Du kan også henvende dig til din egen faglige organisation.

Pjecen kan downloades på Personaleweb, med følgende direkte link:
www.personaleweb.dk/4Z2371

