

Tillidsrepræsentanter

- § 10. VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER
- § 11. TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED
- § 12. VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER
- § 13. VALG AF SUPPLEANT (STEDFORTRÆDER)
- § 14. MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERNES VILKÅR
- § 15. FRIHED TIL DELTAGELSE I KURSER, MØDER M.V.
- § 16. FRAVIGELSE AF TR-BESTEMMELSER VED
SÆRSKILT INDGÅET LOKAL TR-AFTALE
- § 17. AFSKEDIGELSE
- § 18. VOLDGIFT VEDRØRENDE §§ 10-17
- § 19. UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE
LOKALE AFTALER INDGÅET IHT. § 16
- § 20. HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTELSENE I § 7, STK. 4-6

Kapitel 3.

Tillidsrepræsentanter

BEMÆRKNINGER:

Udveksling af dokumenter digitalt med tillidsrepræsentanten forudsætter tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen, eks. IT-udstyr og internetopkobling. Der henvises til Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

Bestemmelserne om tillidsrepræsentanter, som de er fastlagt i kapitel 3, er på mange områder en videreførelse af de tillidsrepræsentantregler, som er fastlagt i "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg".

Bestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen om organisering af arbejdsmiljøarbejdet vil fortsat gælde, hvis der ikke aftales en ændret organisering.

Nogle af bestemmelserne i kapitel 3 omfatter også andre end tillidsrepræsentanter. Der er ved hver enkelt paragraf angivet, hvem den omfatter.

Der anvendes følgende begreber:

- Tillidsrepræsentanter, som er valgt i henhold til § 10. Begrebet anvendes også, selv om disse også varetager arbejdsmiljørepræsentantfunktioner.
- Andre medarbejderrepræsentanter (medlemmer af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, som ikke er tillidsrepræsentanter, jf. § 4, stk. 6).
- Arbejdsmiljørepræsentanter.
- Medarbejderrepræsentanter, der anvendes som samlet betegnelse for de ovennævnte, dvs. både tillidsrepræsentanter, andre medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

§ 10. VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 7, jf. § 16.

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter.

Stk. 1.

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

BEMÆRKNINGER:

Ledere med indstillings- og beslutningskompetence i forhold til personale og budgetter er ikke valgbare som tillidsrepræsentanter for medlemmer af ledelsesgruppen, man har ledelsesansvar for.

Parterne har ikke herudover taget stilling til lederes valgbarehed

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:

- Selvstændig ledelsesret,
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser,
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

Som eksempler på begrebet institution kan nævnes dag- eller døgninstitution, et sygehus, administrationen i regionshuset eller på en forvaltning.

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.

Ved **medarbejdere** forstås både fuldtids- og deltidsansatte. Ansættelsesgraden betyder i denne sammenhæng intet.

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.

Ansatte i midlertidige stillinger 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 skal den særlige forhandlingspligt, jf. § 17, heller ikke følges.

Ledere med indstillings- og beslutningskompetence i forhold til personale og budgetter er ikke valgbare som tillidsrepræsentanter for medlemmer af ledelsesgruppen, man har ledelsesansvar for. Parterne har ikke herudover taget stilling til lederes valgbarhed.

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

Når flere personaleorganisationer har underskrevet samme aftale eller overenskomst, kan der 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.

Da de pågældende personaleorganisationer er én overenskomstgruppe, kan de i stedet tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis den pågældende tillidsrepræsentant repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Ansatte, der ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation, medregnes også ved afgørelsen af, om en overenskomstgruppe omfatter mindst 5 medarbejdere.

Med indgåelsen af rammeaftalen er ikke tilsigtet en begrænsning af det nuværende antal tillidsrepræsentanter i regionerne.

Stk. 2.

Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

BEMÆRKNINGER:

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.

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 regionen 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.

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

Stk. 5.

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

BEMÆRKNINGER:

Ved valg af tillidsrepræsentanter for Yngre Læger nedsættes ½ år til 1 måned.

Anmeldelse af tillidsrepræsentanter sker i overensstemmelse med bilag 7.

Anmeldelser og indsigelser skal så vidt muligt udveksles digitalt, f.eks. ved fremsendelse pr. mail.

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

Anmeldelse af tillidsrepræsentanter i regionerne skal ske direkte over for den pågældende institution. Hvis tillidsrepræsentanten repræsenterer medlemmer på flere institutioner, skal anmeldelse dog ske over for regionens løn- og personalekontor.

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.

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

Arbejds miljørepræsentanter vælges altid for en 2-årig periode, medmindre der er aftalt en længere valgperiode, dog højst 4 år. Der bør som hidtil foretages anmeldelse ved genvalg af arbejds miljørepræsentanter.

Stk. 7.

Bestemmelserne i stk. 1-4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 5, 2.-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 valgbare, 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.

BEMÆRKNINGER for så vidt angår Sundhedskartellets grupper:
Retten til at ledere kan vælge 1 tillidsrepræsentant på enhver institution pr. overenskomstgruppe udelukker ikke, at der lokalt kan aftales en valgstruktur med udgangspunkt i ledelsesniveauerne.

Hvis ledere på mellemste ledelsesniveau ikke efter lokal aftale kan vælge TR, har de ret til en talspersonordning, ligesom ledere på øverste ledelsesniveau.

Talspersonordningen har karakter af et formelt netværk. Talspersonerne er ikke omfattet af vilkårsbestemmelserne for TR, men kan udfylde en tilsvarende funktion, hvor de kan fungere som talerør for kollegaer.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 16. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 11. TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 16.

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter, herunder også tillidsrepræsentanter, som varetager funktionen som arbejdsmiljørepræsentant.

Stk. 1.

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

Med rammeaftalen understreges det, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

Løsning af tillidsrepræsentantopgaver er en naturlig del af arbejdet i regionerne.

Siden de første tillidsrepræsentantregler er der sket en generel anerkendelse af institutionen, og systemet er godt indarbejdet i alle regioner. Det har derfor været naturligt at understrege, at samarbejdet i henhold til rammeaftalen bygger på tillidsrepræsentantinstitutionen.

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.

Interessevaretagelsen sker ved, at tillidsrepræsentanten dels har de hidtidige opgaver i forhold til de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, dels opgaver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse i øvrigt inden for den lokalt aftalte struktur.

Tillidsrepræsentanten har således i henhold til rammeaftalen en række opgaver, bl.a. at:

- Modtage og videregive information til og fra ledelsen,
- modtage og videregive information til og fra de medarbejdere, den pågældende repræsenterer,
- modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes personaleorganisation, herunder deltage i personaleorganisationens møder for tillidsrepræsentanter,
- forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer,
- forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetencen hertil,
- koordinere med andre tillidsrepræsentanter,
- medvirke til gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant,
- forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer,
- være medlem af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, m.v.,
- forberede og følge op på møder i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v. og
- varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, hvis det er fastlagt i den lokale aftale.

Tillidsrepræsentanten skal desuden deltage i den fælles uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet og har ret til at deltage i den tillidsrepræsentantuddannelse, som udbydes af vedkommendes personaleorganisation.

Arbejdsmiljøgruppen eller det udvalg, der måtte have denne funktion, er i henhold til § 19, stk. 2 i bekendtgørelsen om samarbejde om virksomhedernes sikkerhed og sundhed bemyndiget til ved overhængende betydelig fare at stoppe arbejdet i det omfang, det er nødvendigt for at afværge faren. Arbejdsmiljørepræsentanten kan gøre dette alene, såfremt lederen ikke er til stede. Arbejdsmiljøgruppen skal omgående give meddelelse om standsningen til arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse og forklare, hvorfor standsningen var nødvendig.

Arbejdsmiljørepræsentanten medvirker, som medlem af arbejdsmiljøgruppen, jf. bekendtgørelsens § 18, stk. 2 bl.a. til, at

- kontrollere, at forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, og at der gives effektiv oplæring og instruktion,
- påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed og
- forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse eller som er generelle for regionen, MED-udvalget eller tilsvarende udvalg, som varetager arbejdsmiljøudvalgets opgaver.

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

Udveksling af dokumenter vedr. forestående ansættelser skal så vidt muligt ske digitalt, f.eks. ved fremsendelse pr. mail.

At tillidsrepræsentanten skal holdes "bedst muligt orienteret" 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.

BEMÆRKNINGER:

- *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.*
- *Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med lønforhandlinger, herunder ved ansættelser have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal den forhandlingsberettigede organisation have mulighed for at få lønoplysningerne.*

Lønoplysningerne er bl.a. oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, kontaktoplysninger, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.

- *Udveksling af oplysninger skal så vidt muligt ske digitalt, f.eks. ved fremsendelse pr. mail.*

Stk. 5.

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

Hvis det er aftalt, at hvervenerne som arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant varetages af samme person, vil tillidsrepræsentanten skulle varetage arbejdsmiljørepræsentantens funktioner for den eller de overenskomstgrupper, han eller hun i øvrigt repræsenterer som tillidsrepræsentant.

I disse situationer vil der kunne være mere end en arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen. Disse indgår i et indbyrdes samarbejde og samarbejder med ledelsen om arbejdsmiljøanliggender. Det er vigtigt at være opmærksom på, at alle ansatte på arbejdspladsen skal være omfattet af en arbejdsmiljørepræsentant.

Valg til de to hverv skal foregå som særskilte valg, og alle medarbejdere inden for det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker, skal have mulighed for at deltage i valget (har valget) og er i øvrigt valgbar.

Stk. 6.

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16.

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

BEMÆRKNINGER:

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.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 16. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 12. VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 16.

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter.

Stk. 1.

Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne og regionen 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 regionen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Det kan som hidtil aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra flere personaleorganisationer.

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 personaleorganisationens lokale afdeling (sektor, klub), og regionen 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 regionen.

Det kan som hidtil aftales, at der vælges:

- En fællestillidsrepræsentant for én overenskomstgruppe med flere tillidsrepræsentanter,
- en fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra samme personaleorganisation.

Stk. 4.

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

Det kan nu også aftales, at der vælges fællestillidsrepræsentanter, som ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter. Det kan f.eks. være et medlem af bestyrelsen for personaleorganisationens lokale afdeling. Der er ikke krav om, at en fællestillidsrepræsentant i henhold til stk. 4 skal vælges af de berørte tillidsrepræsentanter. Personaleorganisationen(-erne) må selv fastlægge valgformen.

En forudsætning for at vælge en sådan fællestillidsrepræsentant er dog, at den pågældende har en ansættelsesmæssig tilknytning til regionen, dvs. f.eks. har orlov fra sit normale arbejde i regionen, så længe vedkommende er valgt til sit hverv i personaleorganisationen.

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 regionen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

I forbindelse med indgåelse af den lokale aftale i den enkelte region har de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, nu ret til at vælge en fællestillidsrepræsentant. Det indebærer, at hvis der i en overenskomstgruppe er mindst 2 tillidsrepræsentanter senest på det tidspunkt, hvor der indgås en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse i den pågældende region kan der vælges en fællestillidsrepræsentant for den pågældende overenskomstgruppe, uden at det skal aftales med regionen.

Denne fællestillidsrepræsentant kan enten være valgt af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter, som det er beskrevet i stk. 3, eller alene have en ansættelsesmæssig tilknytning til regionen.

Retten til valg af fællestillidsrepræsentant i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale skal udnyttes således, at der senest ved underskrivelsen af den lokale aftale foreligger en tilkendegivelse fra de overenskomstgrupper, som ønsker at gøre brug af retten. Det kan anbefales at indføre en liste over de personaleorganisationer/overenskomstgrupper, som har ønsket at gøre brug af denne ret, i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Alle fællestillidsrepræsentanter er omfattet af de øvrige bestemmelser i tillidsrepræsentantreglerne, uanset om de i forvejen er valgte tillidsrepræsentanter.

En aftale om valg af fællestillidsrepræsentant eller en udnyttet ret til valg af fællestillidsrepræsentant går på funktionen og ikke på den pågældende person. Der kan således vælges en ny fællestillidsrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r), når fællestillidsrepræsentanten fratræder.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Bemærkning til § 12, stk. 1, 3 og 5: Anmeldelse mv. af fællestillidsrepræsentant skal så vidt muligt ske digitalt, f.eks. ved fremsendelse pr. mail.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 16. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 13. VALG AF SUPPLEANT (STEDFORTRÆDER)

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 16.

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter.

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.

Bestemmelserne om valg og valgbarhed, anmeldelse og indsigelse, jf. rammeaftalens § 10, gælder også for suppleanter. Ligesom for tillidsrepræsentanten bør det tilstræbes, at suppleanten vælges for mindst to år ad gangen. Der kan også vælges en suppleant for en fællestillidsrepræsentant, jf. § 12.

Stk. 2.

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 17. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Når medarbejderrepræsentanten er fraværende uanset årsagen hertil, har suppleanten de opgaver og det ansvar, som medarbejderrepræsentanten ville have haft. Suppleanten har hermed ved medarbejderrepræsentantens fravær de rettigheder, f.eks. i forhold til vilkår og frihed, og de pligter, som følger af rammeaftalen.

En suppleant er altid omfattet af beskyttelsen mod afsked, se dog fravigelsesmuligheden i stk. 3.

Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16.

BEMÆRKNINGER:

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

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 16. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 14. MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERNES VILKÅR

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 16.

Bestemmelserne i § 14 omfatter alle medarbejderrepræsentanter, dvs. både tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter.

Bestemmelserne i § 14 vedrører både varetagelsen af hvervet inden for og uden for institutionen.

Stk. 1.

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Med denne bestemmelse sidestilles tillidsrepræsentanten med arbejdsmiljørepræsentanten i forhold til de lønmæssige vilkår – og udførelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant ligestilles dermed med udførelsen af det almindelige arbejde.

Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, den pågældende skulle arbejde i.

Hvis medarbejderrepræsentanten skal varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn inkl. særydelser, tidskompensation m.v. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde uden for normal arbejdstid.

Der ydes medarbejderrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder. Transportgodtgørelsen ydes efter de regler, der gælder i den pågældende region.

Der ydes endvidere transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid. Også i dette tilfælde ydes godtgørelsen i henhold til de i regionen gældende regler.

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

Stk. 2.

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

Hovedprincippet er, at regionen aflønner medarbejderrepræsentanten under udførelsen af pågældendes hverv, når der er tale om aktiviteter, som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, som medarbejderrepræsentanten er valgt af. Som eksempler på sådanne aktiviteter kan nævnes:

1. Regionsrådet 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 eventuelt at stille forslag over for regionsrådet om ordninger, der vil kunne mildne virkningen af afskedigelsen. Regionsdirektøren giver tilladelse til, at mødet afholdes, og han stiller et mødelokale i regionshuset til rådighed.
2. En portør afskediges. Da lokale forhandlinger om afskedigelsens berettigelse ikke fører til enighed, anmoder FOA om en forhandling med RLTN. Ved mødet deltager udover en repræsentant for RLTN og FOA en repræsentant for regionen, den lokale FOA-afdelingsformand samt tillidsrepræsentanten. Mødet foregår i Regionernes hus i København.

3. SL-tillidsrepræsentanterne i en region ønsker at afholde et møde med henblik på at koordinere deres stillingtagen til konkrete forslag til en planlagt drøftelse med regionens ledelse om anvendelse af midler til decentral løndannelse. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til at afholde mødet. Tilladelsen gives, og regionen er – på grund af manglende mødelokaler i regionens døgninstitutioner – indforstået med, at mødet afholdes i den lokale SL-afdeling.
4. På grund af gentagne fejludbetalinger til sygeplejerskerne anmoder sygeplejerskernes tillidsrepræsentant oversygeplejersken om tilladelse til at drøfte problemerne med formanden for den lokale kreds. Til mødet er også inviteret en repræsentant for Dansk Sygeplejeråd (centralt).

Tillidsrepræsentanter ydes tjenestefrihed mod lønrefusion, jf. § 15 til deltagelse i kurser og møder m.v., som arrangeres af tillidsrepræsentantens personaleorganisation.

Det er hensigtsmæssigt, at den enkelte tillidsrepræsentant og dennes leder inden aktivitetens afholdelse afklarer, hvorvidt den er omfattet af § 14 eller af § 15.

Der er en række hensyn at tage ved vurderingen af, hvad der er nødvendig og tilstrækkelig tid. De er bl.a.:

- Arbejdspladsens størrelse, herunder hvor mange personer, den pågældende repræsenterer, den geografiske spredning af området og om den pågældende repræsenterer medarbejdere, der arbejder på forskudt tid.
- At hvervet udføres sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af medarbejderrepræsentantens almindelige arbejde og af institutionens arbejdstilrettelæggelse. Der kan være behov for afklaring af, hvilke opgaver medarbejderrepræsentanten kan udføre pga. sit hverv, og hvilke konsekvenser dette eventuelt får for kollegerne. Desuden kan det afklares, om der i den forbindelse skal ske en kompensation gennem vikarordninger m.v., således at den forøgede arbejdsmæssige belastning på institutionen afbødes.
- Omfanget af medarbejderrepræsentantens opgaver, f.eks. om tillidsrepræsentanten også varetager funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, eller om medarbejderrepræsentanten deltager på flere niveauer i medindflydelses- og medbestemmelssystemet.
- Medarbejderrepræsentantens muligheder for at udføre både sit hverv og sit normale arbejde i arbejdstiden. Medarbejderrepræsentantens hverv bør respekteres, således at dette kan lade sig gøre.

Spørgsmålet om nødvendig og tilstrækkelig tid kan i langt de fleste tilfælde løses som led i det løbende samarbejde mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanten.

Hvis der sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentantens opgaver, aftales vilkårene i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale. Vilkaerne kan dog også aftales på et senere tidspunkt. Der henvises til vejledningen til protokollet om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

I det omfang, ledelsen og medarbejderrepræsentanter har behov for aftaler om vilkårene, kan følgende modeller for tid m.v. til løbende aktiviteter overvejes:

- Der aftales en ramme på x antal timer, f.eks. pr. måned, til brug for en bestemt medarbejderrepræsentants virksomhed.
- Der aftales en ramme på x antal timer, f.eks. pr. halvår, til brug for eksempelvis en gruppe medarbejderrepræsentanters virksomhed.

Herudover kan det som led i drøftelserne afklares, hvorvidt der i et nærmere angivet omfang kan ansættes vikar, når en medarbejderrepræsentant skal varetage sit hverv.

Der kan desuden være aktiviteter, der ikke eller kun vanskeligt kan forudses, som f.eks. pludseligt opståede personsager. I det omfang, der ikke allerede er taget højde for disse aktiviteter, vil de ikke være omfattet af en aftalt ramme.

Der henvises desuden til protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet), vedlagt som bilag 9.

Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16.

BEMÆRKNINGER:

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.

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter samt honorering af arbejdsmiljørepræsentanter henvises til bilag 8.

BEMÆRKNINGER TIL § 14:

Parterne er enige om at understrege vigtigheden af, at tillidsrepræsentanters kompetenceudvikling sikres.

Tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring kan finde sted ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver (hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang), som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 17. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 15. FRIHED TIL DELTAGELSE I KURSER, MØDER M.V.

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 4, jf. § 16.

Bestemmelserne i denne paragraf vedrører alene tillidsrepræsentanter, idet stk. 3 dog også kan omfatte arbejdsmiljørepræsentanter.

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 regionerne.

Møder og aktiviteter, der vedrører en medlemsgruppe generelt, dvs. på landsplan, eller vedrører en organisations interne forhold, er omfattet af § 15.

Eksempler på møder, der henhører under § 15:

1. Kost- og Ernæringsforbundet indkalder regionens tillidsrepræsentanter til møde på regionskontoret med henblik på at drøfte udtagelse af overenskomstkrav.
2. FOA indkalder de i regionen valgte tillidsrepræsentanter til møde i den lokale afdeling vedrørende hovedbestyrelsens strategi for anvendelse af decentral løn.

Det er hensigtsmæssigt, at den enkelte tillidsrepræsentant og dennes leder inden aktivitetens afholdelse afklarer, hvorvidt aktiviteten er omfattet af § 14 eller af § 15.

Der er etableret en arbejdsskadeforsikring for tillidsrepræsentanter, når disse kommer til skade i forbindelse med udførelsen af de aktiviteter, som er omhandlet af § 15.

Forsikringen er subsidær til arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring og dækker således ikke skader, der er omfattet af Lov om forsikring som følge af arbejdsskader. Hvis tillidsrepræsentantens forbund/organisation har tegnet en frivillig arbejdsskadeforsikring, dækker denne i stedet.

I tilfælde af skade skal skaden under alle omstændigheder anmeldes til arbejdsgiverens eventuelle lovpligtige arbejdsskadeforsikring og Arbejdstilsynet. Afvises den fra Arbejdsskadestyrelsen og/eller forsikrings-selskabet under henvisning til, at den ikke er omfattet af arbejdsskadeforsikringslovens område, anmeldes den efterfølgende over for Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

Regionernes refusionsopgørelse skal fremsendes til organisationerne hurtigst muligt og senest et år efter medarbejderrepræsentanten har indleveret dokumentation for afholdelse af tjenestefrihed med løn.

Der ydes tjenestefrihed med løn mod, at personaleorganisationerne refunderer udgiften til løn under tjenestefriheden (regningsmodellen). Modellen er indarbejdet i de regionale lønanvisningssystemer.

Regionens refusionsopgørelse skal omfatte nettolønnen, eventuelle tillæg, særlig feriegodtgørelse samt eget pensionsbidrag, 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.

Regionens administrationsgebyr herfor er aftalt til 45 kr. pr. regning, der udskrives. Det forudsættes, at der højst fremsendes en regning for hver tillidsrepræsentant pr. måned.

Stk. 3.

Der udredes af regionen et beløb pr. ATP-pligtig 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 uddannelse af regionalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af regionernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

BEMÆRKNINGER:

Denne bestemmelse giver organisationerne mulighed for, men ikke en pligt til, at finansiere arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i sådanne kurser med AKUT-midler.

RLTN og Forhandlingsfællesskabet har aftalt vedtægter for AKUT-fonden. Regionerne indbetaler pr. 1. januar og 1. juli et aftalt beløb pr. præsteret arbejdstime til fonden. Omkostningerne ved bidragenes beregning og indbetaling afholdes af regionerne.

Der henvises desuden til vedtægterne for AKUT-fonden, bilag 14, samt protokollat om bidrag til AKUT-fonden, bilag 15.

Stk. 4.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16.

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

BEMÆRKNINGER:

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.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 16. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 16. FRAVIGELSE AF TR-BESTEMMELSER VED SÆRSKILT INDGÅET LOKAL TR-AFTALE

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.

Regionen 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'.

BEMÆRKNINGER:

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 samt §§ 17-22 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 regionen eller én eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i den enkelte region 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.

BEMÆRKNINGER:

Den centrale drøftelse foregår mellem en eller flere repræsentanter fra regionens 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.

De i § 16 nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer. Det nedsatte forhandlingsorgan, der indgår en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 17. AFSKEDIGELSE

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Bestemmelserne vedrører alle medarbejderrepræsentanter, jf. bemærkningen til indledningen til kapitel 3.

Stk. 1.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Det er overladt til retspraksis at fastlægge indholdet i begrebet tvingende årsager. 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.

Ved arbejdsmangel, jf. stk. 4, er det ligeledes regionen, 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 i henhold til denne aftale:

- Tillidsrepræsentanter, herunder (fælles)tillidsrepræsentanter,
- suppleanter for tillidsrepræsentanter
- medarbejderrepræsentanter
- suppleanter for medarbejderrepræsentanter og
- arbejdsmiljørepræsentanter.

Hvis en ansat, der er valgt til et af ovenstående hverv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden, som er beskrevet i § 17, følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til aftalens § 18.

Stk. 2.

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

Hvis opsigelsen af en tillidsrepræsentant afgives, uden at der er givet organisationen mulighed for at forhandle den påtænkte afskedigelse, skal afskedigelsesproceduren gå om.

Stk. 3.

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

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.

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

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 begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal regionen 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 regionen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6.

Spørgsmålet om afskedigelses berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 18. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

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 regionale afskedigelsesnævnsbestemmelser.

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.

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

Stk. 7.

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

For prøveansatte tjenestemænd findes særlige procedureforskrifter i tjenestemandregulativet og i aftale om prøvetidens længde for tjenestemænd.

Stk. 8.

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

§ 18. VOLDGIFT VEDRØRENDE §§ 10-17

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-17 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 2.

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 3.

Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

BEMÆRKNINGER:

§ 18 omhandler de centrale parters uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelserne i §§ 10-17.

Aftalen mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om behandling af retstvister finder ikke anvendelse i forhold til rammeaftalen.

Forhandlingsfællesskabets bestyrelse har besluttet, at Forhandlingsfællesskabets medlemmer af voldgiftsretten vil blive udpeget således, at det sikres, at den involverede personaleorganisation altid er repræsenteret i voldgiftsretten.

I afskedigelsessager, som ikke indeholder principielle fortolkningsspørgsmål i forhold til aftalen, vil Forhandlingsfællesskabet anmode den involverede organisation om selv at udpege begge medlemmer af voldgiftsretten.

§ 19. UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE LOKALE AFTALER INDGÅET IHT. § 16

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 16, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for RLTN og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

Stk. 2.

Såfremt uoverensstemmelser som nævnt i stk. 1 ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til RLTN og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

Stk. 3.

Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 4.

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2

Stk. 5.

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

BEMÆRKNINGER:

§ 19 omhandler behandlingen af lokale uoverensstemmelser om fortolkning af lokale TR-aftaler indgået i henhold til § 16.

Der henvises til parternes fælles vejledning om lokale TR-aftaler, se bilag 10.

§ 20. HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTELSENE I § 7, STK. 4-6

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, stk. 4-6 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

BEMÆRKNINGER:

§ 20 gælder også i forhold til § 13, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed.

Stk. 2.

Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

BEMÆRKNINGER:

I tilfælde af, at der allerede er truffet beslutning, herunder politisk beslutning, om forhold, hvor den manglende information og drøftelse kunne have haft betydning, kan ledelsen inden for fristen på 1 måned vælge at annullere beslutningen eller at gennemføre beslutningen desuagtet. Vælger ledelsen at gennemføre beslutningen desuagtet finder stk. 3 anvendelse.

Stk. 3.

Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

BEMÆRKNINGER:

De centrale parters bistand kan f.eks. være at oplyse parterne om deres forpligtelser i henhold til denne aftale. Sagen kan på dette stadium løses ved, at begge parter i umiddelbar forlængelse af de centrale parters bistand opfylder deres forpligtelser.

De centrale parters bistand skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.

Stk. 4.

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4-6 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4-6 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5-9.

BEMÆRKNINGER:

Hvis sagen skal løses lokalt efter denne bestemmelses første led, forudsætter det, at parterne også er enige om, at anvende en eventuel godtgørelse til en nærmere angivet samarbejdsfremmende foranstaltning.

Stk. 5.

Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til RLTN og Forhandlingsfællesskabet. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

BEMÆRKNINGER:

Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4-6 ikke er overholdt, jf. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift.

Stk. 6.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af Forhandlingsfællesskabet. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 7.

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 8.

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 9.

Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuel godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

BEMÆRKNINGER:

Eksempler på samarbejdsfremmende formål kan være gennemførelse af fælles seminarer el. lign. om samarbejdsrelaterede emner, eksterne konsulenter til løsning af eventuelle samarbejdsvanskeligheder, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag etc.

Stk. 10.

Bestemmelserne i § 20 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4-6.