

## Råd og vink om tillidsrepræsentanter

### Aftalegrundlaget for TR

Som følge af overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2013 er der udsendt en ny udgave af "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg mellem KL og KTO (nu Forhandlingsfællesskabet)". I aftalens afsnit A er reglerne om tillidsrepræsentanter beskrevet.

Aftalen kan ses her: [http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id\\_65691/cf\\_202/05-80\\_O.PDF](http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_65691/cf_202/05-80_O.PDF)

I MED-håndbogen om "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse", som er opdateret i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2013, er der hjælp til fortolkning af de regler, der gælder for MED-systemet, medarbejderrepræsentanter og tillidsrepræsentanter. I håndbogens kapitel 3 er reglerne om tillidsrepræsentanterne beskrevet. Det er vigtigt, at være opmærksom på, at nogle af reglerne i kapitel 3 kan fraviges ved lokale aftaler. I § 17 er der en opremsning af de bestemmelser, som kan fraviges. Der er desuden en nærmere omtale i rammeaftalens bilag 6, hvoraf det fremgår, at der f.eks. kan indgås lokale aftaler om tillidsrepræsentantens tidsforbrug, længden af valgperioden og betingelserne for at kunne vælges som tillidsrepræsentant. Det er kun i de nævnte tilfælde, der lokalt kan ske fravigelse af reglerne. Det betyder, at der f.eks. ikke kan indgås en lokal aftale om ændring af § 18, som handler om afskedigelse af tillidsrepræsentanter.

Håndbogen kan ses her: [http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id\\_67243/cf\\_202/MED-H-NDBOG\\_2013.PDF](http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_67243/cf_202/MED-H-NDBOG_2013.PDF)

Nedenfor behandles udvalgte emner. Emnerne er kun beskrevet i hovedpunkter, og sådan at der i rammeaftalen og håndbogen kan hentes yderligere oplysninger om emnerne.

### Valg af tillidsrepræsentant, valg af suppleant og anmeldelse af valg

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe (i København og Frederiksberg kommuner pr. medarbejdergruppe ved en institution eller del af institutionen), hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere. Medarbejdere, som ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation, medregnes også ved afgørelse af, om en overenskomstgruppe omfatter mindst 5 medarbejdere.

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

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejderne (både fuldtids- og deltidsansatte og midlertidigt ansatte) med mindst 6 måneders anciennitet i institutionen. Medarbejdere i

midlertidige stillinger kan også vælges som tillidsrepræsentant, når de har mindst 6 måneders anciennitet. Den midlertidige ansættelse ophører dog på det aftalte tidspunkt og den særlige forhandlingspligt nævnt i MED-aftalens § 18 skal ikke følges (se nedenfor).

Der kan vælges 1 suppleant for hver tillidsrepræsentant, og disse er omfattet af de samme regler som gælder for tillidsrepræsentanter. Suppleanter er således også omfattet af de særlige regler for afskedigelse.

Valget af tillidsrepræsentant er først gyldigt, når det er godkendt i organisationen, og når organisationen har anmeldt valget overfor institutionen. Institutionen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelsen af meddelelsen fra organisationen.

Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog omfattet af beskyttelsen ved afskedigelse (se nedenfor) allerede fra det tidspunkt, hvor institutionen er blevet bekendt med valget.

## **Valgperiode**

Medmindre andet er aftalt, er valget tidsubestemt. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at den pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen, men i princippet vil valgperioden også kunne begrænses til 1 år. Hvis valget anmeldes for en tidsbestemt periode, bør der foretages en fornyet anmeldelse ved genvalg.

## **Tillidsrepræsentantens rettigheder og pligter**

Tillidsrepræsentantens rolle er at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Herudover består opgaven i at være talsmand for kollegaerne og forhandle lokale spørgsmål om f.eks. løn.

Iht. rammeaftalen har tillidsrepræsentanten bl.a. følgende opgaver:

Modtage og videregive information fra ledelsen og være medlem af MED-udvalget. I rammeaftalens § 11 er der nævnt flere eksempler på opgaver.

## **Tidsforbrug**

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelig tid til tillidsrepræsentantarbejdet. Hvad der i den konkrete situation anses for værende nødvendig og tilstrækkelig tid beror bl.a. på arbejdspladsens størrelse og om tillidsrepræsentanten tillige er arbejdsmiljørepræsentant. Der skal indgås en lokal aftale om fastsættelse af tidsforbruget.

Hvervet skal udføres sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af tillidsrepræsentantens almindelige arbejde.

**Frihed til deltagelse i kurser, de faglige organisationers tillidsrepræsentantuddannelser, møder m.v.**

Her gælder forskellige regler:

København og Frederiksberg kommune:

Reglerne er beskrevet i rammeaftalens § 16. Bestemmelsen kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Andre kommuner:

Reglerne er beskrevet i rammeaftens § 15. I stk. 4 er beskrevet hvilke regler der kan/ikke kan fraviges ved lokal aftale.

### **Aflønning af tillidsrepræsentanter**

I rammeaftalens bilag 7 er reglerne for aflønning nærmere beskrevet.

Aflønningen i form af funktionstillæg og/eller kvalifikationstillæg sker efter de til enhver tid gældende forhåndsaftaler i kommunerne. Ved ophør af hvervet som tillidsrepræsentant bortfalder funktionstillægget, hvorimod et evt. kvalifikationstillæg vedbliver med at skulle udbetales.

### **Særlige regler for afskedigelse af tillidsrepræsentanter**

Reglerne er beskrevet i rammeaftalens § 18. Bestemmelsen kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager. Det er institutionen, som har bevisbyrden for at tvingende årsager foreligger og ifølge retspraksis er det en ganske tung bevisbyrde.

I bestemmelse er der særlige procedureregler som skal iagttages og afskedigelse af tillidsrepræsentanten skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder, dog således at afskedigelse begrundet i arbejdsmangel skal varsles med 6 måneder.