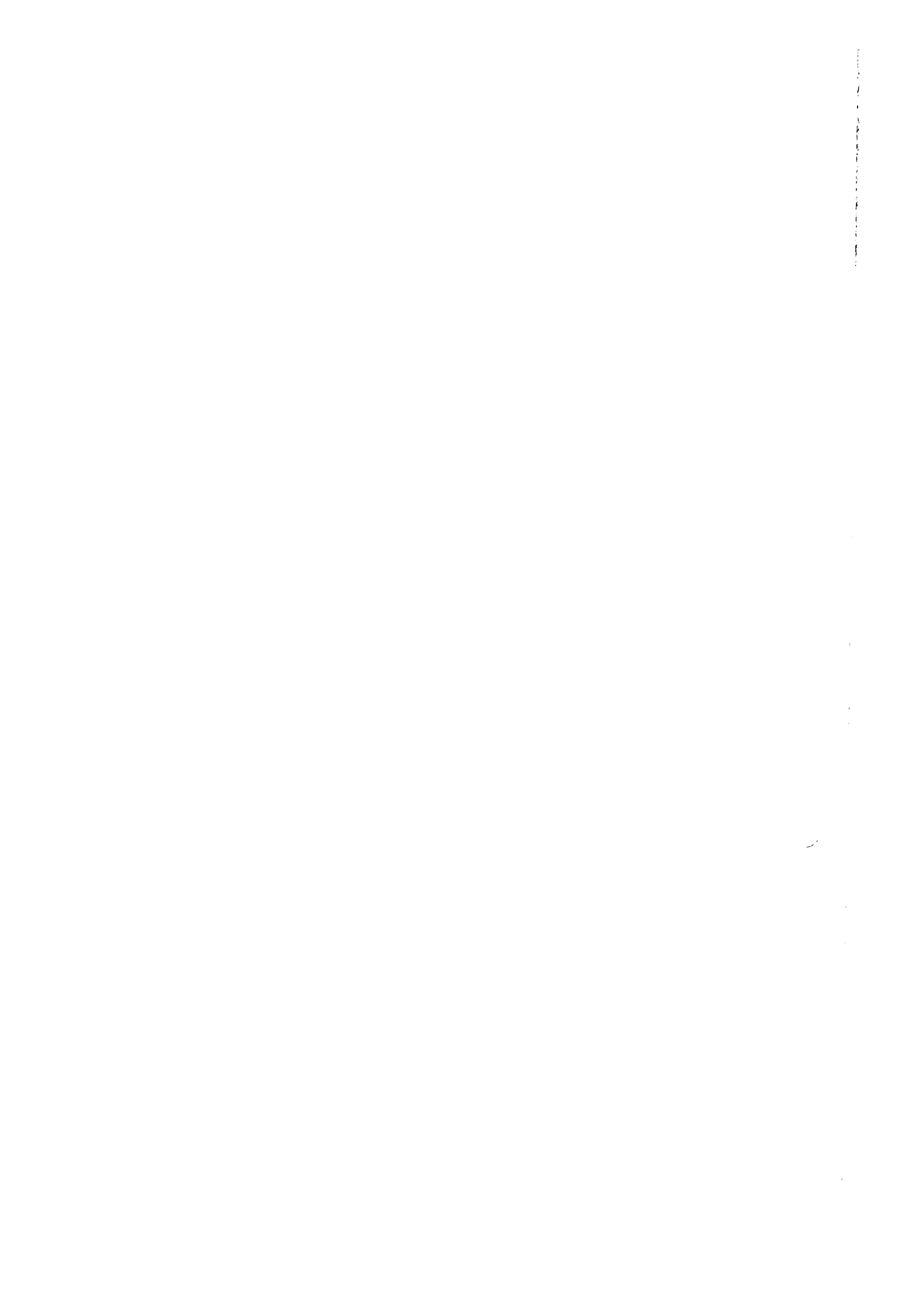




1991

Cirkulære om
**Tillidsrepræsentanter for
overenskomstansatte i staten**





INDHOLD

Side

CIRKULÆRE

Generelle bemærkninger	1
Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser	2
Til § 2. Valg af tillidsrepræsentant	2
Til § 2, stk. 5	4
Til § 3. Tillidsrepræsentantens virksomhed	4
Til § 4. Valg af fællestillidsrepræsentant	4
Til § 5. Valg af suppleant	4
Til § 7. "Normalt" tillidsrepræsentantarbejde	5
Til § 10. Fælleslokaler	5
Til § 11, stk. 1 og 2. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant	5
Til § 11, stk. 3	6
Til § 11, stk. 5	6
Til § 13. Ikrafttræden	6

AFTALE

§ 1. Område	7
§ 2. Valg af tillidsrepræsentant	7
§ 3. Tillidsrepræsentantens virksomhed	8
§ 4. Valg af fællestillidsrepræsentant	8
§ 5. Valg af suppleant (stedfortræder)	9
§ 6. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde	9
§ 7. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet inden for institutionen	9
§ 8. Transportgodtgørelse	10
§ 9. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for institutionen	10
§ 10. Anvisning af fælleslokale	10
§ 11. Afskedigelse	10
§ 12. Uoverensstemmelser	12
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse	12

BILAG 1 Checkliste ved afskedigelser	13
---	----

CIRKULÆRE OM TILLIDSREPRÆSENTANTER FOR OVERENSKOMSTANSATTE I STATEN MV.

GENERELLE BEMÆRKNINGER

For at imødekomme de stadigt stigende krav om en smidig personaleadministration og lokal handlefrihed på de statslige institutioner har Finansministeriet og Centralorganisationerne (CFU) som et led i overenskomstfornyelsen 1991 indgået vedlagte aftale om tillidsrepræsentanter for overenskomstansatte i staten.

Aftalen finder anvendelse på hele statens område (inkl. folkekirken), dog undtaget folkeskolen, og gælder alle overenskomstansatte inden for centralorganisationernes (CFU's) forhandlingsområde.

Statens institutioner og virksomheder er forskellige, og de lokale krav til arbejdsindhold og samarbejdsformer er forskellige. Tillidsrepræsentantens rolle er i udvikling på de statslige institutioner.

De senere års udviklingslinje mod mål- og rammestyring samt decentralisering på det løn- og personalepolitiske område, må forventes at fortsætte. Det er en afgørende forudsætning for decentraliseringspolitikens succes, at der på institutionerne er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og personale. Tillidsrepræsentanten vil fremover være en nøgleperson i samarbejdet mellem ledelse og personale på institutionerne.

Tillidsrepræsentanten har hidtil været de ansattes talerør ved udformningen af fælles retningslinier om ansættelse, afskedigelse, uddannelse, personalepolitik, turnusforhandlinger (på AC-området), og ved løsning af konkrete personaleadministrative spørgsmål.

I takt med moderniseringen og omstillingen af statens institutioner og virksomheder samt ændringen i arbejdsopgaver og arbejdsformer er udfordringerne og kravene til tillidsrepræsentanterne skærpet. Hertil kommer, at de ansatte lægger mere og mere vægt på at få indflydelse på deres egen arbejdssituation, hvilket også er med til at skærpe udfordringerne og kravene til tillidsrepræsentanten. Forhandling af individuelle løn- og ansættelsesvilkår indtager en mere og mere dominerende rolle for tillidsrepræsentanten.

Alt i alt vil de forskellige styringsformer og den øgede decentralisering betyde en ændring i samarbejdsformerne, som vil forudsætte en visionær personalepolitik, der bygger på individualitet, indflydelse og tillid.

Finansministeriet og centralorganisationerne er derfor enige om at henlede opmærksomheden på, at de øgede krav til tillidsrepræsentantinstitutionen bør medføre, at tillidsrepræsentanterne også får de nødvendige og tilstrækkelige vilkår for at udøve deres virke, herunder fx den nødvendige tid og uddannelse samt tryghed i ansættelsen.

På denne baggrund har Finansministeriet og centralorganisationerne fundet grundlag for at modernisere og klargøre reglerne om tillidsrepræsentanter, og at afløse de hidtidige – ofte forskellige – regler med et fælles regelsæt.

Aftalen har virkning pr. 1. april 1991.

Med denne aftale bortfalder samtlige eksisterende tillidsrepræsentantregler, i overenskomster og aftaler inden for aftalens dækningsområde (CFU's forhandlingsområde).

Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

Finansministeriet og centralorganisationerne har i forbindelse med udformningen af aftalen udarbejdet fælles bemærkninger til aftaleteksten.

Til § 2, stk 1. Valg af tillidsrepræsentant

Ved afgørelsen af om en afdeling eller lignende kan betragtes som en "institution", indgår en vurdering af, om der kan oprettes samarbejdsudvalg, og om der i ledelsesfunktionen indgår:

- * selvstændig ledelsesret
- * beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser
- * selvstændigt budget- og regnskabsansvar

Antallet af ansatte ved selvejende institutioner kan ikke lægges sammen med antallet af ansatte ved andre institutioner med henblik på at nå en opfyldelse af kravet om 5 medarbejdere.

Som følge af den nye overenskomststruktur forstås der ved en "**overenskomstgruppe**" følgende:

På **AC-området** er der indgået en fælles overenskomst for akademikere. En overenskomstgruppe udgør ansatte tilknyttet en af de i fællesoverenskomsten medunderskrivende personaleorganisationer/foreninger.

På **StK-området** er der indgået en fællesoverenskomst med tilhørende organisationsaftaler. En overenskomstgruppe udgør ansatte omfattet af samme organisationsaftale.

Hvis flere personaleorganisationer har underskrevet samme organisationsaftale eller overenskomst, udgør disse tilsammen en overenskomstgruppe. Dog kan personaleorganisationerne altid vælge en tillidsrepræsentant, hvis de alene eller sammen med andre af de medunderskrivende personaleorganisationer opfylder mindstekravet om repræsentation af 5 ansatte.

På **CO-II og OC-området** vil der, i det omfang der bliver indgået en fællesoverenskomst med tilhørende organisationsaftaler, gælde de samme regler for definition af en overenskomstgruppe som på **StK-området**.

På **det øvrige område**, der ikke er dækket af en af ovennævnte fællesoverenskomster, forstås der ved en overenskomstgruppe ansatte i henhold til samme selvstændige overenskomst.

På arbejdsområder, hvor der er praksis for, at overenskomstansatte og tjenestemænd i fællesskab har valgt en tillidsrepræsentant, kan denne praksis fortsætte.

Ved "**medarbejdere**" forstås alle ansatte. Hvis der på en institution til stædighed beskæftiges ansatte i midlertidige stillinger medregnes disse ved afgørelsen af, om overenskomstgruppen udgør mindst 5. At en midlertidigt beskæftiget vælges som tillidsrepræsentant, ændrer ikke ved det forhold, at

ansættelsen ophører uden varsel til det aftalte tidspunkt. I disse situationer er arbejdsgiver ikke omfattet af en særlig forhandlingspligt. Lærlinge/elever medregnes i overenskomstgruppen.

Til § 2, stk 5

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

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

Til § 3. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Der kan kun afholdes møder om faglige spørgsmål, der vedrører institutionen, hvis ledelsen har givet tilladelse hertil på forhånd.

Til § 4. Valg af fællestillidsrepræsentant

Det kan med ansættelsesmyndigheden aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant. Der er tre situationer, hvor der kan vælges en fællestillidsrepræsentant:

En fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper (stk. 1).

En fællestillidsrepræsentant for en overenskomstgruppe med flere tillidsrepræsentanter (stk. 3).

En fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper som tilhører samme personaleorganisation (stk. 3).

Til § 5. Valg af suppleant

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

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

En suppleant for en fællestillidsrepræsentant vælges blandt tillidsrepræsentanterne. Suppleanten er kun omfattet af bestemmelserne i denne aftale, såfremt suppleanten fungerer som (fælles) tillidsrepræsentant. En suppleant er dog altid omfattet af aftalens § 9, stk. 3, om frihed til deltagelse i faglige kurser mv. samt af beskyttelsen mod afsked, jf. § 11.

Til § 7. "Normalt" tillidsrepræsentantarbejde

Ved "normalt" tillidsrepræsentantarbejde forstås bl.a:

- * forhandlinger og drøftelser med ledelsen
- * samtaler med og orientering af de ansatte, som tillidsrepræsentanten repræsenterer
- * nødvendig kontakt og koordinering med andre tillidsrepræsentanter inden for institutionen
- * nødvendig indsamling og formidling af information.

Med bestemmelsen i § 7, stk. 1, om at udøvelsen af hvervet som tillidsrepræsentant aldrig kan udløse overarbejdsbetaling, er der ikke tilsigtet en ændring af gældende praksis. Bestemmelsen udelukker således ikke, at der kan forekomme tilfælde, hvor en tillidsrepræsentant som følge af sit almindelige arbejde som ansat kan oppebære overarbejdsbetaling.

Til § 10. Fælleslokaler

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

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

Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, påhviler det ansættelsesmyndigheden at godtgøre, at der har foreligget tvingende årsager til at afskedige tillidsrepræsentanten. Ved arbejdsmangel er det ligeledes ansættelsesmyndigheden, der må kunne dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder.

Omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse er:

- * (fælles) tillidsrepræsentanter
- * suppleanter for (fælles) tillidsrepræsentanter
- * samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter)
- * suppleanter for samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter)
- * sikkerhedsrepræsentanter

Til § 11, stk. 3

Hvis en tillidsrepræsentant afskediges på grund af sygdom, gives 5 (6) måneders opsigelsesvarsel. Afskedigelse med forkortet varsel efter 120 dages sygdom kan altså ikke finde sted. Tilsvarende gælder for alle, der uden at være tillidsrepræsentanter er omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse, jf. kommentarerne til § 11, stk. 1.

Til § 11, stk. 5

Kompetencen til at prøve berettigelsen eller rimeligheden af en afskedigelse eller bortvisning ved faglig voldgift tilkommer organisationerne.

Til § 13. Ikrafttræden

Med ikrafttrædelsen af tillidsrepræsentantreglerne af 1991 er der ikke tilset en begrænsning af det nuværende antal tillidsrepræsentanter på institutionerne. Parterne anbefaler dog, at det lokalt drøftes, om det vil være hensigtsmæssigt at ændre tillidsrepræsentantstrukturen.

Baggrunden for bemærkningen er, at den i § 2, stk. 1, angivne hovedregel for valg af tillidsrepræsentanter indebærer en stramning i forhold til det antal tillidsrepræsentanter, som kunne vælges efter tidligere regler.

Finansministeriet
Administrations- og Personaledepartementet

København, den 10. december 1991

Oluf Emborg

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

§ 1. Område

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

§ 2. Valg af tillidsrepræsentant

På enhver institution eller – for større institutioners vedkommende – i en afdeling af denne kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2. Hvis medarbejderne ønsker det, og institutionens ledelse er enig heri, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Stk. 3. Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen. Den pågældende gruppe kan, såfremt ansættelsesmyndigheden er enig heri, alternativt udgøre et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution under ansættelsesmyndigheden.

Stk. 4. Det kan mellem de lokale afdelinger (sektioner, klubber) af personaleorganisationerne og ansættelsesmyndigheden aftales, at 2 eller flere overenskomstgrupper på en institution indgår i valgforbund og tilsammen vælger 1 tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten vælges blandt organiserede medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til ansættelsesmyndigheden. Elever og lærlinge er ikke valgbar. Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisation over for ansættelsesmyndigheden. Ansættelsesmyndigheden er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at ansættelsesmyndigheden har modtaget meddelelse fra organisationen.

Stk. 6. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt, bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

§ 3. Tillidsrepræsentantens virksomhed

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

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt blandt, og kan som sådan over for institutionens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser af personale, der ikke er midlertidigt ansat samt holdes bedst muligt orienteret om ansættelse af personale og andre skridt fra ledelsens side inden for pågældende overenskomstgruppe.

§ 4. Valg af fællestillidsrepræsentanter

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

Stk. 2. En fællestillidsrepræsentant, valgt efter stk. 1, kan ikke varetage spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

Stk. 3. Det kan mellem en personaleorganisations lokale afdeling (sektor, klub) og ansættelsesmyndigheden aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end 1 tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper, der hører

til overenskomster med samme personaleorganisation. Det aftales samtidig, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Valget af fællestillidsrepræsentanten sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for ansættelsesmyndigheden.

§ 5. Valg af suppleant (stedfortræder)

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i § 2, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelserne i § 9, stk. 3 og § 11. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende aftale.

§ 6. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes produktive arbejde.

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

Hvis der af institutionen lægges beslag på en medarbejder i dennes egenkab af tillidsrepræsentant, ydes der medarbejderen samme løn eller tilsvarende frihed uden lønafkortning, som han/hun ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde. Udøvelsen af hvervet som tillidsrepræsentant kan dog aldrig udløse overarbejdsbetaling. Den tid, som medarbejderen udover sin normale arbejdstid anvender til arbejde som tillidsrepræsentant, indgår derfor ikke i den arbejdstidsopgørelse, som danner grundlag for beregning af overarbejdsbetaling.

Stk. 2. Ved henvendelse i spørgsmål, der angår institutionen og medarbejderne, fra en tillidsrepræsentant til institutionens stedlige repræsentant eller til institutionens ledelse ydes løn som anført i stk. 1.

§ 8. Transportgodtgørelse

Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der tillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter de til enhver tid gældende regler for statens tjenestemænd. Det samme gælder, hvis tillidsrepræsentanten af institutionen tilkaldes uden for sin normale arbejdstid.

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

Hvis det er nødvendigt, at en medarbejder i sin normale arbejdstid må forlade institutionen for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med institutionens stedlige repræsentant, jf. dog stk. 2. I disse tilfælde ydes løn som anført i § 7.

Stk. 2. Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 1, skal pågældende ved først givne lejlighed orientere om fraværet over for institutionens stedlige repræsentant.

Stk. 3. Efter aftale med institutionen gives der tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser mv., jf. herved lønnings- og pensionsministeriets cirkulæreskrivelse af 23. juni 1971.

§ 10. Anvisning af fælleslokale

På større arbejdspladser kan der i institutionen optages drøftelse af mulighederne for at anvise tillidsrepræsentanterne et passende fælles lokale, der anvendes til bestridelse af særlige tillidsrepræsentantopgaver.

§ 11. Afskedigelse

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentant-hverv, skal sagen være forhandlet mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale afdeling af den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af. Forhandling skal finde sted senest 8 dage efter anmodning herom er fremsat.

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse/forflyttelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelses-

myndighedens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for ansættelsesmyndigheden skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter. Forhandling skal finde sted senest 8 dage efter anmodning herom er fremsat.

Stk. 3

1) Afsked/forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som pågældende er omfattet af, dog mindst med 5 måneders varsel. Hvis pågældende på tidspunktet for afskedigelsen/forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives mindst 6 måneders varsel.

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

Stk. 4. Ved behandling af spørgsmålet om afskedigelses/forflyttelsens berettigelse nedsættes en voldgiftsret efter de retningslinier som fremgår af vedkommende hovedaftale om voldgift.

Stk. 5. Når en tillidsrepræsentant har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i 1 år, kan arbejdsforholdet i varselsperioden ikke afbrydes, før vedkommendes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagligretlig behandling. Denne skal påbegyndes inden 1 uge efter opsigelsens afgivelse og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 6. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved staten.

Stk. 7. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2 og 3. I sådanne tilfælde skal ansættelsesmyndigheden tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsen-

tanten er medlem af, snarest muligt. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, kan personaleorganisationen inden for en frist på 14 dage efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

§ 12. Uoverensstemmelser

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

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Reglerne træder i kraft den 1. april 1991 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 1993.

Stk. 2. Er aftalen opsagt, uden at der indgået en ny, er parterne forpligtet til at følge denne, indtil ny aftale er indgået.

Stk. 3. Medarbejdere, der er valgt som tillidsmænd/-repræsentanter forud for denne aftales ikrafttræden, er omfattet af aftalen om tillidsrepræsentanter i deres helhed. Nyvalg af tillidsrepræsentanter finder sted på det tidspunkt, der bestemmes af vedkommende personaleorganisation, uanset om den periode, for hvilken de nuværende tillidsrepræsentanter er valgt, herved forkortes.

København, den 3. december 1991

Statsansattes Kartel
Ove Hygum

Akademikernes
Centralorganisation
Alex Nielsen

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Bjørn Wikkelsøe Jensen

Overenskomstansattes
Centralorganisation
Finn Busse Jensen

Finanaministeriet
P.M.V.
E.B.

Niels Paludan

CHECKLISTE VED AFSKEDIGELSER

Procedure ved afsked af en ansat med tillidsrepræsentantbeskyttelse:

1. Ansættelsesmyndigheden påtænker at afskedige/forflytte en ansat med tillidsrepræsentantbeskyttelse og retter i den forbindelse henvendelse til vedkommendes faglige organisations lokale afdeling. Såfremt der ikke findes en lokal afdeling rettes der henvendelse til den faglige organisations hovedkontor. Henvendelsen bør indeholde en anmodning om forhandling inden 8 dage.

Hvis den lokale organisation agter eller overvejer at indbringe spørgsmålet om afskedigelse af en tillidsrepræsentant til forhandling mellem overenskomstens eller organisationsaftalens parter, bør dette anføres i et referat af den lokale forhandling. Referatet udformes i henhold til overenskomsternes bestemmelser herom.

2. Såfremt den lokale afdeling ikke finder, at afskedigelsen er rimeligt begrundet, skal afdelingen inden for en frist af 14 dage meddele ansættelsesmyndigheden, at sagen skal videreføres mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter.

3. Inden for en frist af 8 dage afholdes en forhandling mellem parterne i overenskomsten/organisationsaftalen.

4. Begrundet afskedigelse kan herefter fremsendes til vedkommende ansatte.

5. Såfremt der fortsat ikke er enighed om afskedigelsens rimelighed, kan sagen videreføres og behandles i henhold til gældende hovedaftales bestemmelser om mægling og voldgift (§ 7, stk. 3 og 4).

6. Såfremt tillidsrepræsentanten har været uafbrudt beskæftiget i 1 år, kan organisationen inden 1 uge fra opsigelsen begære, at der nedsættes en faglig voldgift, og ansættelsesforholdet kan ikke afbrydes, før denne er afsluttet. Bestemmelsen finder ikke anvendelse ved bortvisning af en tillidsrepræsentant.

Personaleadministrativ Vejledning (PAV)

Oplysninger om løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemænd og overenskomstan-
satte i staten findes i den Personaleadministrative Vejledning. Vejledningen, der
ajourføres løbende af Administrations- og Personaledepartementet, kan bestilles
hos Statens Information, Postboks 1103, 1009 København K,
tlf. 33 37 92 28, 8.30 - 16.

APD. nr. 104/91	Org.aftale af 3. dec. 1991	Cirkulære af 10.12. 1991
APD. j.nr. 3. kt. 91-3111/319-6 P1-Tillidsr.LRe		PKAT
Henvendelse om dette cirkulære rettes til APD, 3. kt		
Adresse: Bredgade 43 DK-1260 København K		Telefon 33 92 33 44 Telefax 33 15 01 27