

AFTALE OM TILLIDSREPRÆSENTREGLER FOR ANSATTE PÅ ALMEN OVERENSKOMST OG SPROGCENTEROVERENSKOMST

§ 1: DÆKNINGSOMRÅDE

Stk. 1

Aftalen omfatter:

- lærere omfattet af sprogcenteroverenskomst
- medarbejdere omfattet af almene overenskomst

stk. 2

De i stk. 1 nævnte medarbejderkategorier benævnes efterfølgende som *ansatte*

§ 2: VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT

Stk. 1

På enhver virksomhed kan der vælges 1 tillidsrepræsentant, hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 ansatte.

Bemærkning:

Hvis enheden beskæftiger midlertidigt ansatte, tidsbegrænset ansatte eller timelønnede med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der overstiger 8 timer i mere end en måned, medregnes disse ved en opgørelse af, om ansattegruppen udgør mindst 5.

Stk. 2

Hvis de ansatte ønsker det, og virksomhedens ledelse er enig heri, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant.

Stk. 3

Udgør antallet af ansatte mindre end 5, kan den pågældende gruppe vælge en tillidsrepræsentant, hvis virksomhedens ledelse er enig heri.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten vælges blandt virksomhedens ansatte, der har været ansat mindst 9 måneder. Valget anmeldes skriftligt af Uddannelsesforbundet over for virksomheden. Virksomheden er berettiget til over for Uddannelsesforbundet at gøre indsigelse mod valget, når dette sker senest 3 uger efter, at virksomheden har modtaget meddelelsen fra Uddannelsesforbundet.

Bemærkninger:

Valget er først gyldigt, når det er godkendt af Uddannelsesforbundet, og når Uddannelsesforbundet har anmeldt valgt valget over for virksomheden. De nyvalgte tillidsrepræsentanter er dog efter arbejdsretlig praksis omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor virksomheden er blevet bekendt med valget. Parterne er enige om at anbefale, at ledelsen straks bliver gjort skriftligt opmærksom på valget.

Hvis tillidsrepræsentanten er anmeldt uden tidsbegrænsning, er det ikke nødvendigt at foretage ny anmeldelse ved genvalg. Hvis tillidsrepræsentanten derimod er anmeldt for en bestemt periode, bør der foretages fornyet anmeldelse.

Parterne anbefaler, at ansatte i tidsbegrænset ansættelse vælges til tillidsrepræsentant. Hvis der alligevel vælges en ansat på tidsbegrænset ansættelse til tillidsrepræsentant, fratræder vedkommende som aftalt i kontrakten. Parterne er i øvrigt enige om, at henstille, at man vælger tillidsrepræsentanter, der har en sådan bredde, at vedkommende vil være i stand til at varetage kollegernes interesser. Parterne finder det hensigtsmæssigt, at der tilstræbes personsammenfald mellem tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

Hvis virksomheden har et samarbejdsudvalg, henstiller parterne, at tillidsrepræsentanten bør være medlem af udvalget.

§ 2A: TILLIDSREPRÆSENTANTSTRUKTUREN

Med virkning fra 1. april 2025 gælder følgende:

På virksomheder, der er placeret på geografisk spredte lokaliteter, eller hvor antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe er større end 100, er der pligt til at optage forhandling med henblik på at indgå aftale om tillidsrepræsentantstrukturen, herunder antallet af tillidsrepræsentanter pr. medarbejdergruppe, hvis en af parterne anmoder herom.

Bemærkning:

I de nævnte situationer kan der være særlig grund til at se på tillidsrepræsentantstrukturen, herunder antallet af tillidsrepræsentanter.

Opmærksomheden henledes på, at det kan aftales, at der ikke vælges suppleanter. Aftale om tillidsrepræsentantstruktur indgås mellem virksomheden og Uddannelsesforbundets tillidsrepræsentant(er).

§ 3: TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for Uddannelsesforbundet som over for virksomheden at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler enhedens ledelse.

Bemærkning:

Det er således, tillidsrepræsentantens og ledelsens opgave at samarbejde på en sådan måde, at konflikter og tvister undgås.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for valggruppen, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra lærerne samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Bemærkning:

Ved tillidsrepræsentantens virksomhed forstås i øvrigt:

- forhandling og drøftelser med ledelsen
- samtaler med og orientering af de ansatte, som tillidsrepræsentanten repræsenterer
- nødvendig kontakt og koordinering med institutionens andre tillidsrepræsentanter
- forhandlinger og drøftelser med ledelsen

Ledelse og tillidsrepræsentant bør herudover have klare aftaler om, hvem der orienterer om bestyrelsens beslutninger mv.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser blandt de ansatte holdes bedst muligt orienteret.

Bemærkning:

Tillidsrepræsentanten bør således holdes orienteret om virksomhedens regnskab og budgetter og om ændringer i aktiviteten, som kan få betydning for ansættelser eller afskedigelser.

Stk. 4

Med virkning fra 1. april 2024 gælder følgende:

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden.

Bemærkning:

Mødet med den nyansatte medarbejder kan fx planlægges som en del af et introduktionsprogram eller i forbindelse med en introduktionsdag for nyansatte medarbejdere.

§ 4. VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER

Stk. 1

Det kan mellem de lokale Uddannelsesforbundsclubber og ledelsen aftales, at der for overenskomst-grupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de ansatte, som den pågældende repræsenterer.

Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til virksomheden ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Stk. 2

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

§ 5. VALG AF SUPPLEANT (STEDFORTRÆDER)

Stk. 1

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i § 2, stk. 4 samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2

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

§ 6. TIDSFORBRUGET TIL TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDE

Stk. 1

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse med skyldig hensyn til skolens størrelse og eventuelle lokale forhold. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes undervisning og øvrige arbejdsopgaver.

Stk. 2

Med virkning fra 1. april 2024 gælder følgende:

Efter nyvalg og genvalg drøfter ledelsen og tillidsrepræsentanten, hvorledes tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles, herunder behovet for en reduktion af de sædvanlige opgaver.

Stk. 3

Med virkning fra 1. april 2024 gælder følgende:

Tilsvarende gælder, hvis der opstår ændringer i omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet, dog normalt mindst én gang årligt

Stk. 4

Der kan mellem ledelse og tillidsrepræsentant indgås lokal akkord om tidsforbruget til hvervet som tillidsrepræsentant.

§ 7. TILLIDSREPRÆSENTANTENS LØN UNDER VARETAGELSE AF TILLIDS-REPRÆSENTANTARBEJDET

Stk. 1

Hvis virksomheden lægger beslag på en ansat i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, modtager tillidsrepræsentanten den løn eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som han/hun ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde.

Stk. 2

Ved henvendelse i spørgsmål, der angår virksomheden og de ansatte, fra en tillidsrepræsentant til virksomhedens ledelse ydes løn som anført i stk. 1.

Bemærkninger:

Udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant må ikke medføre, at den pågældende stilles lønmæssigt ringere, end hvis vedkommende havde udført sit sædvanlige arbejde.

Tillidsrepræsentantens løn er derfor som udgangspunkt den faste løn i henhold til overenskomstens § 4 og anden fast løn som løntillæg og arbejdsbestemte tillæg, som vedkommende er berettiget til efter normal lønindplacering ifølge overenskomsterne.

§ 8. TRANSPORTGODTGØRELSE

Stk. 1

Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der tillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter statens regler for befordringsgodtgørelse. Det samme gælder, hvis virksomheden tilkalder tillidsrepræsentanten uden for dennes normale arbejdstid.

§ 9. TILLIDSREPRÆSENTANTENS LØN UNDER VARETAGELSE AF TILLIDS-REPRÆSENTANTARBEJDE UDEN FOR ENHEDEN

Stk. 1

Hvis det er nødvendigt, at en ansat i sin normale arbejdstid må forlade arbejdspladsen for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med ledelsen, 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 uopsætteligt orientere om fraværet over for ledelsen.

Bemærkning:

Ledelsen og tillidsrepræsentanten bør aftale, hvorledes informationen om fraværet sker. Det er tillidsrepræsentantens opgave i sådanne situationer at sikre, at kursisterne får den undervisning, de har krav på.

§ 10. FRIHED TIL DELTAGELSE I KURSER, MØDER MV.**Stk. 1**

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

- 1)
deltagelse i den af Uddannelsesforbundet arrangerede uddannelse af tillidsrepræsentanter
- 2)
udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for Uddannelsesforbundet
- 3)
deltagelse i møder, som arrangeres af Uddannelsesforbundet for tillidsrepræsentanter.

Stk. 2

Ved opgørelse af en tillidsrepræsentants lønanciennitet medregnes tjenestefrihed, som er meddelt efter stk. 1.

Stk. 3

Der udredes af virksomheden et beløb pr. præsteret arbejdstime, der indbetales til *Fondet for uddannelse af tillidsrepræsentanter (FUT)*. De beløb, der indbetales, anvendes til finansiering af Uddannelsesforbundets udgifter ved uddannelse af tillidsrepræsentanter m.fl.
Fondet administreres af Uddannelsesforbundet, og bidraget fremgår af overenskomsterne.
Virksomheden indbetaler beløbet efter opkrævning ultimo februar.

Bemærkning:

Virksomheden kan efter anmodning blive orienteret om Uddannelsesforbundets anvendelse af fondets midler.

§ 11. ANVISNING AF FÆLLESLOKALE

Der kan optages drøftelse af mulighederne for at anvise tillidsrepræsentanterne et passende fælleslokale til brug for særlige tillidsrepræsentantopgaver.

§ 12. AFSKEDIGELSE**Stk. 1**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Bemærkninger:

Den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse omfatter ud over (fælles)tillidsrepræsentanter

- suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter
- samarbejdsudvalgsmedlemmer
- suppleanter for samarbejdsudvalgsmedlemmer

- arbejds miljørepræsentanter

Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, påhviler det virksomheden at godtgøre, at der har været tvingende årsager hertil. Arbejdsmangel er kun en tvingende årsag, hvis virksomheden kan dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder. Tvingende årsager betyder altså, at der ved afskedigelse af ansatte med tillidsrepræsentantbeskyttelse er tale om omvendt bevisbyrde. Virksomheden skal kunne sandsynliggøre, at afskedigelsen er rimeligt begrundet. Ved en afskedigelse af ansatte uden beskyttelse er det den afskedigede og Uddannelsesforbundet, der skal kunne sandsynliggøre, at en afskedigelse ikke er rimeligt begrundet.

Er tillidsrepræsentanten midlertidig beskæftiget, ophører ansættelsen dog uden varsel til det aftalte tidspunkt. De særlige procedureregler i forbindelse med afsked gælder således ikke i disse situationer.

Stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem virksomheden og Uddannelsesforbundet. Den fagretlige behandling skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 3

Hvis Uddannelsesforbundet skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller virksomhedens forhold, kan Uddannelsesforbundet inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Stk. 4

1.

Afsked af en tillidsrepræsentant kan ske med det varsel, der følger overenskomsten, som pågældende er omfattet af, dog mindst med 5 måneders varsel. Hvis pågældende 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.

2.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afsked af tillidsrepræsentanten ske med det varsel, der følger overenskomsten.

Stk. 5

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

Stk. 6

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse af tillidsrepræsentanten afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 13. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

§ 13. UOVERENSSTEMMELSE OM FORTOLKNING AF AFTALEN**Stk. 1**

Uoverensstemmelse om fortolkning af aftalens bestemmelser afgøres ved en voldgift. Forinden nedsættelse af voldgiften skal tvisten søges løst mellem overenskomstens parter ved et centralt mæglingsmøde.

Stk. 2

Voldgiften nedsættes efter reglerne for faglig voldgift i normen.

§ 14. IKRAFTTRÆDEN

Aftalen træder i kraft den 1. april 2024 og kan opsiges på samme måde og på samme vilkår som anført i henholdsvis virksomhedens almene overenskomst og virksomhedens sprogcenteroverenskomst.

