

TAGASKOLEN

**Lærernes
Centralorganisation**

**Aftale om tillidsrepræsentanter og
samarbejdsudvalg ved
TAGASKOLEN**

2024

Indhold

KAPITEL 1. DÆKNINGSOMRÅDE	3
§ 1. Dækningsområde.....	3
KAPITEL 2. REGLER OM TILLIDSREPRÆSENTANTER	3
§ 2. Valg af tillidsrepræsentant	3
§ 3. Tillidsrepræsentantens virksomhed.....	4
§ 4. Valg af fællestillidsrepræsentanter.....	4
§ 5. Valg af suppleanter.....	5
§ 6. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde	5
§ 7. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet.....	5
§ 8. Transportgodtgørelse.....	6
§ 9. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet udenfor normalt arbejdssted.....	6
§ 10. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.....	6
§ 11. Anvisning af lokale	7
KAPITEL 3. REGLER FOR SAMARBEJDSUDVALG	7
§ 12. Formålet med samarbejdsudvalget.....	7
§ 13. Information og drøftelse i samarbejdsudvalget.....	7
§ 14. Opgaver	8
§ 15. Særlige opgaver.....	9
§ 16. Fastlæggelse af retningslinjer/principper	9
§ 17. Oprettelse af samarbejdsudvalg	10
§ 18. Lokale aftaler om ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet.....	10
§ 19. Tilrettelæggelse af møder.....	10
KAPITEL 4. ØVRIGE BESTEMMELSER.....	11
§ 20. Afskedigelse af tillidsvalgte.....	11
§ 21. Uoverensstemmelse.....	12
§ 22. Ikrafttræden og opsigelse	12

KAPITEL 1. DÆKNINGSOMRÅDE

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter medarbejdere, der er omfattet af Overenskomst for TAGASKOLEN.

KAPITEL 2. REGLER OM TILLIDSREPRÆSENTANTER

§ 2. Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

Der kan vælges en tillidsrepræsentant, når der er mindst 5 ansatte i henhold til overenskomsten.

Deltidsansatte og tidsbegrænset ansatte medregnes ved opgørelsen af, om antallet af ansatte udgør mindst 5.

Stk. 2

Hvis de ansatte ønsker det, og ledelsen er enig heri, kan der vælges flere end en tillidsrepræsentant, fx til at dække forskellige afdelinger.

Hvis der er flere afdelinger, der er placeret på geografisk spredte lokationer eller hvor der er flere medarbejdere end 100, kan de ansatte eller tillidsrepræsentanten bede om en forhandling om tillidsrepræsentantstrukturen.

Stk. 3

Udgør antallet af ansatte mindre end 5, kan der vælges en tillidsrepræsentant, hvis TAGASKOLEN's ledelse er enig heri.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten vælges blandt de ansatte, der har været ansat mindst 9 måneder. Valget anmeldes skriftligt af Uddannelsesforbundet over for TAGASKOLEN. TAGASKOLEN er berettiget til over for Uddannelsesforbundet at gøre indsigelse mod valget, når dette sker senest 3 uger efter, at TAGASKOLEN har modtaget meddelelsen fra Uddannelsesforbundet. Indsigelse kan ske, hvis den valgte ikke har været ansat mindst 9 måneder, den ansatte fungerer som leder eller tilsvarende.

Bemærkning: Valget er først gyldigt, når det er godkendt af Uddannelsesforbundet, og når Uddannelsesforbundet har anmeldt valget over for TAGASKOLEN. De nyvalgte tillidsrepræsentanter er dog efter arbejdsretlig praksis omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor Erhvervsskolen er blevet bekendt med valget. Parterne er enige om 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.

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.

§ 3. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for Uddannelsesforbundet som over for TAGASKOLEN at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler TAGASKOLEN's 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 kollegerne, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra de ansatte samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Bemærkning: ved tillidsrepræsentantens virksomhed forstås i øvrigt:

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

Uddannelsesforbundet har ikke delegeret kompetencer vedr. afskedigelser til tillidsrepræsentanterne.

Stk. 3

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

Bemærkning: Tillidsrepræsentanten bør således holdes orienteret om TAGASKOLEN's regnskab og budgetter og om ændringer i aktiviteten, som kan få betydning for ansættelser eller afskedigelser.

§ 4. Valg af fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1

Hvis der i henhold til § 2 stk. 2 vælges mere end en tillidsrepræsentant, kan der vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de ansatte, som den pågældende repræsenterer.

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.

Stk. 3

Såfremt ledelsen ønsker det, skal der vælges en fællestillidsrepræsentant.

Stk. 4

Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til TAGASKOLEN ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

§ 5. Valg af suppleanter

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

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

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden. Et møde kan fx planlægges i forbindelse med introduktion til arbejdspladsen for nye medarbejdere.

Stk. 3

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

§ 7. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet

Stk. 1

Hvis TAGASKOLEN 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 de ansatte, fra en tillidsrepræsentant til ledelsen ydes løn som anført i stk. 1.

Bemærkning: 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 løn, som vedkommende er berettiget til efter normal lønindplacering ifølge overenskomsten.

§ 8. Transportgodtgørelse

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

§ 9. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentant-arbejdet udenfor normalt arbejdssted

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 § 6.

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 de studerende 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 TAGASKOLEN 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 bidragets størrelse fremgår af overenskomsten.

TAGASKOLEN indbetaler beløbet efter opkrævning ultimo februar.

Bemærkning: TAGASKOLEN kan efter anmodning blive orienteret om Uddannelsesforbundets anvendelse af fondets midler.

§ 11. Anvisning af lokale

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

KAPITEL 3. REGLER FOR SAMARBEJDSUDVALG

§ 12. Formålet med samarbejdsudvalget

Formålet med samarbejdsaftalen er at fremme et konstruktivt lokalt samarbejde baseret på tillid og dialog. Aftalen fastlægger rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere med henblik på at involvere medarbejderne i arbejdet med arbejdspladsens mål og strategi. Aftalen skal skabe det bedst mulige afsæt for, at samarbejdsudvalget med udgangspunkt i de konkrete udfordringer, behov og vilkår beskæftiger sig med det, der er relevant for den enkelte arbejdsplads og dens fremtid.

Et tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter forudsætter, at de varetager deres funktion i gensidig respekt for hinandens roller og holder hinanden orienteret om væsentlige forhold af betydning for arbejdspladsen for at bidrage positivt til arbejdspladsens udvikling.

§ 13. Information og drøftelse i samarbejdsudvalget

Stk. 1

I samarbejdsudvalget skal ledelses- og medarbejderrepræsentanterne informere hinanden om og drøfte arbejdspladsens forhold.

Information skal så vidt muligt gives både skriftligt og mundtligt.

Stk. 2

I samarbejdsudvalget skal ledelsen informere om:

1. Arbejdspladsens seneste udvikling og den forventede udvikling i aktiviteter og i den økonomiske situation.

2. Arbejdspladsens aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet. Planlagte og forventede foranstaltninger skal også inddrages i denne sammenhæng.
3. Andre beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold.
4. Udbud og udlicitering.

Information skal gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse i samarbejdsudvalget, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning.

Stk. 3

Medarbejderrepræsentanterne skal informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, der har betydning for samarbejdet.

Stk. 4

Samarbejdsudvalget skal sikre, at samtlige medarbejdere holdes orienteret om samarbejdsudvalgets arbejde.

Stk. 5

Hvis ledelses- eller medarbejderrepræsentanterne ønsker det, skal samarbejdsudvalget drøfte de forhold, der er omfattet af informationspligten.

§ 14. Opgaver

Samarbejdsudvalget behandler relevante emner inden for arbejds- og personaleforhold, der har betydning for arbejdspladsen.

Det kan fx være:

- a) Arbejds- og personaleforhold
- b) Tillid, samarbejde og trivsel
- c) Omstilling på arbejdspladsen

Ad a) Arbejds- og personaleforhold

Samarbejdsudvalget kan fx drøfte:

- Institutionens personalepolitik
- Indsatsen for at fastholde seniorer
- Balancen mellem arbejds- og privatliv og politik for orlov
- Sygefraværspolitik og sygefraværssamtaler
- Job på særlige vilkår

Ad b) Tillid, samarbejde og trivsel

Samarbejdsudvalget kan fx drøfte:

- Tillid og samarbejde på arbejdspladsen
- Rammer for faglighed og kvalitet i opgavevaretagelsen
- Trivsel og psykisk arbejdsmiljø

Ad c) Omstilling på arbejdspladsen

Samarbejdsudvalget kan fx drøfte:

- Konsekvenserne af større omstillinger pga. fx udbud. Det drejer sig bla. om konsekvenserne for institutionens økonomi, arbejdstilrettelæggelse, personalebehov og kompetenceudvikling
- I forlængelse heraf en plan for omstillingsprocessen, herunder fx kommunikation til medarbejderne, forhold vedrørende implementering samt håndtering af konsekvenserne for arbejdspladsen

§ 15. Særlige opgaver

Stk. 1

Samarbejdsudvalget drøfter institutionens mål og strategier, så medarbejderne inddrages i overvejelserne om at få institutionen til at arbejde kvalitetsbevidst, målrettet og effektivt.

Samarbejdsudvalget skal i den forbindelse drøfte:

- Sammenhængen mellem institutionens mål/strategi og personalepolitikken
- Institutionens budget hvor det er særligt relevant, at ledelsen orienterer om budgetterede og afholdte udgifter, der har tilknytning til arbejds- og personaleforholdene fx lønsum, over- og merarbejde og kompetenceudvikling.

Stk. 2.

Samarbejdsudvalget har følgende opgaver som følge af andre aftaler og EU-direktiver

- Samarbejdsudvalget drøfter anvendelsen af de afsatte efteruddannelsesmidler
- Medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø, skal måles mindst hvert tredje år eventuelt i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering
- Samarbejdsudvalget skal drøfte arbejdspladsens indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress
- Samarbejdsudvalget skal drøfte arbejdspladsens indsats for at fremme et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne ikke udsættes for mobning, (sex)chikane eller vold fra kolleger,
- ledere eller tredjepersoner

§ 16. Fastlæggelse af retningslinjer/principper

Stk. 1

Samarbejdsudvalget kan fastlægge retningslinjer eller principper for arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold.

Stk. 2

Hvis en af parterne ønsker det, skal der indledes drøftelser om at fastlægge retningslinjer.

Stk. 3

Det kræver enighed mellem parterne i samarbejdsudvalget at fastlægge retningslinjer. Kan der ikke opnås enighed, fastsætter ledelsen de nødvendige retningslinjer.

Stk. 4

Det er brud på samarbejdsaftalen, hvis der ikke udvises positiv vilje i forsøget på at nå til enighed.

Stk. 5

Alle retningslinjer skal være skriftlige.

Stk. 6

Hver af parterne kan opsigte fastlagte retningslinjer med 3 måneders varsel. Inden opsigelsen skal samarbejdsudvalget forsøge at ændre de hidtidige retningslinjer på en måde, som er tilfredsstillende for samarbejdsudvalgets parter.

§ 17. Oprettelse af samarbejdsudvalg**Stk. 1**

Når der er mere end 25 beskæftigede, skal der oprettes samarbejdsudvalg.

Hvis der på grund af et begrænset antal medarbejdere ikke skal oprettes samarbejdsudvalg, skal der samarbejdes efter de samme principper, som er indeholdt i denne aftale.

Stk. 2

Antallet af pladser i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem ledelsen og de valgte tillidsrepræsentanter.

Den ansvarlige leder af institutionen eller af den pågældende del af institutionen er formand for samarbejdsudvalget og udpeger de øvrige ledelsesrepræsentanter samt suppleanter for disse.

Tillidsrepræsentanter er automatisk medlem af samarbejdsudvalget. Skal der vælges flere medarbejderrepræsentanter, end der er tillidsrepræsentanter, sker der valg af og blandt institutionens øvrige medarbejdere. Suppleanter vælges på tilsvarende måde.

Samarbejdsudvalgets næstformand vælges af medarbejderrepræsentanterne. Medlemmer og suppleanter udpeges for 2 år ad gangen.

§ 18. Lokale aftaler om ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet

For at styrke arbejdsmiljøarbejdet kan det aftales at sammenlægge samarbejdsudvalget og arbejdsmiljøudvalget.

Aftalen indgås mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter og skal opfylde minimumskrav fastsat i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Samtlige repræsentanter i det kombinerede udvalg skal herudover have tilbud om deltagelse i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

§ 19. Tilrettelæggelse af møder

Formand og næstformand udarbejder i fællesskab dagsorden for møderne.

Samarbejdsudvalget udarbejder referat af samarbejdsudvalgets møder.

Samarbejdsudvalget fastsætter selv sin forretningsorden.

Møder afholdes fortrinsvis i arbejdstiden, og medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til samarbejdsudvalgsarbejdet.

KAPITEL 4. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 20. Afskedigelse af tillidsvalgte

Stk. 1

En tillidsvalgts afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Bemærkning: Den særlige beskyttelse omfatter (fælles)tillidsrepræsentanter, suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter, samarbejdsudvalgsmedlemmer, suppleanter for samarbejdsudvalgsmedlemmer og arbejdsmiljørepræsentanter

Hvis en tillidsvalgt afskediges, påhviler det TAGASKOLEN at godtgøre, at der har været tvingende årsager hertil. Arbejdsmangel er kun en tvingende årsag, hvis TAGASKOLEN kan dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder.

Er den tillidsvalgte 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 tillidsvalgt afskediges, skal sagen være forhandlet mellem TAGASKOLEN og Uddannelsesforbundet. TAGASKOLEN kan kræve forhandling afholdt indenfor en frist af 3 uger efter, at Uddannelsesforbundet har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3

Hvis Uddannelsesforbundet skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i den tillidsvalgtes eller TAGASKOLEN's 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

Afsked af en tillidsvalgt kan ske med det varsel, der følger af overenskomsten, som pågældende er omfattet af, dog mindst med 5 måneders varsel. Hvis pågældende på tidspunktet for opsigelsen har fungeret som tillidsvalgt i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal afsked dog ske med mindst 6 måneders varsel.

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

Stk. 5

I tilfælde, hvor den tillidsvalgte adfærd begrundet 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 den tillidsvalgte forhold, kan Uddannelsesforbundet inden en frist på 14 dage efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne.

§ 21. Uoverensstemmelse

Uoverensstemmelser om berettigelsen af en afskedigelse af en tillidsvalgt samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse samt om brud på aftalens bestemmelser i øvrigt kan af hver af parterne indbringes for en voldgift nedsat i henhold til hovedaftalens bestemmelser. Voldgiftsretten kan fastsætte passende sanktioner, fx en påtale eller idømmelse af bod. Boden kan, hvis de lokale parter er enige, bruges til samarbejdsfremmende foranstaltninger.

§ 22. Ikrafttræden og opsigelse

Ændringer til aftale af 1.8.2017 træder i kraft 1.1.2025. Aftalen kan opsiges på samme måde og på samme vilkår som anført i overenskomsten.

København den

Espen Hjöllund
Espen Hjöllund (Jan 15, 2025 08:24 GMT+1)

For TAGASKOLEN
Espen Hjöllund

København den 23/1-2025

Gordon Ørskov Madsen

For LC
Gordon Ørskov Madsen







AFTALE FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER VED FOAS ENHEDER

Final Audit Report

2025-01-15

Created:	2025-01-15
By:	Anders Boel (admin@tagaskolen.dk)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAyrEFrRLAptD0XgtuUDI1lifW6wFgV93i

"AFTALE FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER VED FOAS ENHEDER" History

-  Document created by Anders Boel (admin@tagaskolen.dk)
2025-01-15 - 7:23:29 AM GMT - IP address: 194.62.169.155
-  Document emailed to espen@tagaskolen.dk for signature
2025-01-15 - 7:23:33 AM GMT
-  Email viewed by espen@tagaskolen.dk
2025-01-15 - 7:23:44 AM GMT - IP address: 93.162.111.110
-  Signer espen@tagaskolen.dk entered name at signing as Espen Hjøllund
2025-01-15 - 7:24:20 AM GMT - IP address: 93.162.111.110
-  Document e-signed by Espen Hjøllund (espen@tagaskolen.dk)
Signature Date: 2025-01-15 - 7:24:22 AM GMT - Time Source: server- IP address: 93.162.111.110
-  Agreement completed.
2025-01-15 - 7:24:22 AM GMT



Powered by
Adobe
Acrobat Sign