

BESTEMMELSE OM VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER I FORSVARSMINISTERIETS KONCERN

Ref.:

- a) Moderniseringsstyrelsens cirkulære af 25. marts 2019 om Tillidsrepræsentanter i staten mv.
- b) Finansministeriets cirkulære nr. 141 af 24. august 1981 om "Vilkår for tjenestefrihed til organisationsarbejde for tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken".
- c) Finansministeriets cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23. juni 1971 om "Deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkekirken ansatte personale".

1. FORMÅL

Formålet med bestemmelsen er en præcisering og uddybning af den centrale aftale, jf. ref. a, herunder en overførelse af den centrale aftale til forholdene i Forsvarsministeriets Koncern.

2. GENERELT

Nærværende bestemmelse er gældende indenfor Forsvarsministeriets Koncern.

3. VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT

Ifølge aftale om "*Tillidsrepræsentanter i staten mv.*" kan der ifølge § 2, stk. 1: "*på enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe, hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere.*" Ligeså følger det af § 2 stk. 4, at "*Udgør antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe mindre end 5, kan den pågældende gruppe søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden medarbejdergruppe. Den pågældende gruppe kan, hvis ledelsen er enig, alternativt udgøre et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution under samme ansættelsesmyndighed.*"

Ved en "**institution**" skal i Forsvarsministeriets Koncern som udgangspunkt forstås en myndighed, hvor der er et godkendt samarbejdsudvalg. Dog kan særlige ledelsesmæssige forhold føre til, at også enheder uden selvstændigt samarbejdsudvalg kan anses at være berettigede til valg af tillidsrepræsentanter.

Ved en myndighed i Forsvarsministeriets Koncern kan der således vælges én tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe, hvis der inden for den enkelte organisations område er mindst fem medarbejdere i myndigheden.

Ved afgrænsningen af "**medarbejder**" omfattes alle ansatte. Både medlemmer og ikke medlemmer af en faglig organisation tæller derfor med i valggrundlaget. Hvis der hos en myndighed til stadighed beskæftiges midlertidigt ansatte, medregnes disse ved opgørelsen af, om medarbejdergruppen udgør mindst fem. Ligeledes medregnes lærlinge og elever i medarbejdergruppen.

Ved en "**medarbejdergruppe**" forstås følgende:

På OA-området, CO II-området og LC -området udgør medarbejdere omfattet af **samme** organisationsaftale én medarbejdergruppe. Selvom flere organisationer hver især har underskrevet samme organisationsaftale, udgør medarbejderne i henhold til denne én medarbejdergruppe. Hvis der er mindst fem medarbejdere indenfor en organisations område,

kan disse dog vælge at udgøre en selvstændig medarbejdergruppe, som kan vælge egen tillidsrepræsentant.

En undtagelse fra hovedreglen er organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og IT-medarbejdere (HK/STAT), da der mellem Finansministeriet og HK/STAT er indgået aftale om, at der ikke som følge af sammenlægningen af de tidligere tre aftaler i 2005 sker nogen ændring i retten til at vælge tillidsrepræsentant inden for den enkelte medarbejdergruppe (kontorfunktionærer, laboranter og IT-medarbejdere).

På AC-overenskomstområdet udgør medarbejdere inden for en af de medunderskrivende organisationers område en medarbejdergruppe. Der er for en række organisationer etableret frit organisationsvalg, dvs. at uddannelsen ikke er afgørende. Som udgangspunkt gælder de almindelige regler om tillidsrepræsentanter, men medarbejdergruppen defineres som: medarbejdere omfattet af den pågældende akademikerorganisations overenskomst *samt* andre akademikere, som har valgt medlemskab af denne akademikerorganisation.

Myndigheden kan dog modsætte sig en forøgelse af det samlede antal tillidsrepræsentanter, hvis dette alene er forårsaget af medlemsvandring. I tvivlsspørgsmål kan Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Overenskomstafdelingen konsulteres.

På øvrige områder udgør medarbejdere i henhold til selvstændige overenskomster én medarbejdergruppe. Hvis flere organisationer har underskrevet samme overenskomst, udgør de ansatte i henhold til denne tilsammen en medarbejdergruppe. Hvis der indenfor en enkelt organisations område er mindst fem ansatte, kan disse dog vælge at udgøre en selvstændig medarbejdergruppe, som i stedet vælger egen tillidsrepræsentant.

For tjenestemænd og medarbejdere ansat på tjenestemandslignende vilkår anvendes de samme principper som for overenskomstområdet ved afgrænsning af medarbejdergruppen.

Det kan lokalt aftales, at grupper af medarbejdere, der ikke har mulighed for at vælge en tillidsrepræsentant, i stedet kan vælge en i gruppen, der kan udøve en række af tillidsrepræsentantens funktioner, men ikke har tillidsrepræsentantens rettigheder og beskyttelse (her benævnt kontaktperson, og i ansættelsesretten omtalt som en talsmand).

I den enkelte myndighed udgør tjenestemænd og/eller tjenestemandslignende ansatte og/eller overenskomstansatte tilsammen en medarbejdergruppe, hvis gruppen udfører de samme arbejdsfunktioner, og hører under samme organisations område. Hvis disse betingelser er opfyldt, vælger den pågældende medarbejdergruppe en tillidsrepræsentant.

Flere end én tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe:

Udgangspunktet for alle myndigheder i Forsvarsministeriets Koncern er, at der kan vælges én tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe, og valget anmeldes ved lokal myndighed.

Ifølge *"Aftale om tillidsrepræsentanter i staten m.v."*, § 2. stk. 2, kan der imidlertid - hvis medarbejderne ønsker det, og myndigheden er enig heri - vælges flere end én tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe. Flere tillidsrepræsentanter vælges og anmeldes ved lokal myndighed.

I de tilfælde, hvor den faglige organisation og myndigheden finder det hensigtsmæssigt, at der er mere end én tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe ved en myndighed, kan myndigheden træffe beslutning herom. De kriterier, der skal lægges til grund for afgørelsen, er myndighedens geografiske spredning, antallet af medarbejdere, der repræsenteres af den enkelte tillidsrepræsentant, medarbejdergruppens sammenhæng og særlige ledelsesmæssige forhold (se pkt. 2 om "institution"). I tvivlspørgsmål kan Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Overenskomstafdelingen konsulteres.

Såfremt der lokalt ikke er enighed om at fravige den centrale aftale om valg af tillidsrepræsentanter, kan den faglige organisation eller myndigheden rejse sagen i Tillidsrepræsentantudvalget (TRU). Myndigheden kan via respektive NIV 1 myndighed sende en anmodning herom til Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Overenskomstafdelingen med kopi af mødereferat (uenighedsreferat) mellem den lokale myndighed og (repræsentanter fra) den faglige organisation. Efter behandling i TRU, vil Forsvarsministeriets Personalestyrelse meddele afgørelse i sagen til den lokale myndighed med kopi til NIV 1 myndigheden. Herefter kan valg og anmeldelse af tillidsrepræsentant ske som normalt.

Tillidsrepræsentantudvalget (TRU):

For at sikre en hensigtsmæssig tillidsrepræsentantstruktur i forsvaret under hensyntagen til den enkelte myndigheds særlige forhold er der oprettet et tillidsrepræsentantudvalg (TRU). Kommissoriet for TRU er vedlagt som bilag 2.

TRU opgave er flg.:

- At drøfte og vurdere uenigheder rejst af faglige organisationer og/eller myndigheder om at afvige vejledningens udgangspunkt om, at der kan vælges en tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe ved en institution/myndighed.
- At drøfte principielle spørgsmål/sager vedrørende tillidsrepræsentant eller tillidsmandserhvervet.
- At være orienteret om den til enhver tid gældende tillidsrepræsentantstruktur i forsvarets myndigheder.

4. VALGBARHED

Tillidsrepræsentanten og suppleanten vælges blandt de *organiserede* medarbejdere med mindst 9 måneders ansættelse ved ansættelsesmyndigheden. Videre skal den valgte være anerkendt dygtig, hvorved forstås både god faglighed og samarbejdsevne. Elever er ikke valgbare, og det bør tilstræbes, at den valgte beskæftigelsesgrad ikke afviger væsentligt fra den typiske for gruppen.

5. ANMELDELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTER / INDSIGELSE

Valget af tillidsrepræsentanter anmeldes skriftligt af pågældendes faglige organisation over for **ledelsen ved myndigheden**. Såfremt tillidsrepræsentanten afløser en tidligere anmeldt tillidsrepræsentant, angives dette i anmeldelsen.

Valget har først gyldighed, når organisationen skriftligt har anmeldt valget over for myndigheden. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog efter arbejdsretlig praksis omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor myndigheden er blevet bekendt med valget.

Indsigelse fra myndigheden:

Myndigheden kan - hvis der er tungtvejende grunde herfor - indenfor tre uger fra modtagelsen af anmeldelsen - gøre indsigelse både overfor brutte formkrav og mod pågældendes kvalifikationer til hvervet, herunder faglig dygtighed og samarbejdsevne.

Registrering og rapportering:

Myndigheden foranstalter rapportering af de faglige organisationers anmeldelse og afmelding af tillidsrepræsentanter i DeMars. Når en medarbejder varetager funktionen som tillidsrepræsentant, skal det registreres i DeMars, p.t. (infotype 9016) i PerOmr. i listen kaldet "særlige hverv" under art 03 "tillidsrepræsentant". Referencefeltet skal ligeledes udfyldes.

Samtidig sendes en kopi af anmeldelsen til relevant sektion i Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Overenskomstafdelingen, som akterer den på pågældendes personalesag.

6. VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANT

I "Aftale om tillidsrepræsentanter i staten m.v." åbnes der i § 4, mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant.

Der kan vælges en fællestillidsrepræsentant, som repræsenterer enten

- flere medarbejdergrupper indenfor forskellige organisationer (stk. 1), eller
- en medarbejdergruppe med flere tillidsrepræsentanter (stk.3), eller
- flere medarbejdergrupper, som tilhører samme organisation (stk. 3).

En fællestillidsrepræsentant kan dække et geografisk område, evt. hele landet.

Valget af fællestillidsrepræsentant skal ske af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget sker ved anmeldelse på baggrund af nedenstående beslutningsprocedure. Anmeldelsen skal være underskrevet af samtlige berørte tillidsrepræsentanter (jf. ovenstående stk. 1) eller af den organisation, som pågældende er medlem af.

Beslutning om valg af fællestillidsrepræsentanter træffes således:

- A. Fællestillidsrepræsentant på tværs af NIV 3 aftales, vælges og anmeldes med og ved NIV 2 myndighed
- B. Fællestillidsrepræsentant på tværs af NIV 2 aftales, vælges og anmeldes med og ved NIV 2 myndighed.
- C. Fællestillidsrepræsentant på tværs af NIV 1 aftales, vælges og anmeldes med og ved NIV 1 myndighed.
- D. Fællestillidsrepræsentant på tværs af flere NIV 1 eller landsdækkende aftales, vælges og anmeldes ved Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Overenskomstafdelingen.

Såfremt en fællestillidsrepræsentant vælges, er det nødvendigt at aftale, hvilke opgaver den pågældende skal have, og hvorledes arbejdstid registreres i DeMars samt i fællestillidsrepræsentantens Outlook Kalender. Om tidsforbrug til organisationsarbejde henvises til vedlagte vejledning, bilag 3 (bilag 1).

Det bemærkes, at dette afsnit ikke vedrører fællestillidsrepræsentanter af anden art end i den centrale aftales § 4.

Når en tillidsrepræsentant vælges som fællestillidsrepræsentant, kan den pågældende aftale med sin hidtidige suppleant, at denne indtræder i tillidsrepræsentantens rettigheder og pligter.

7. VALG, OPGAVER OG BESKYTTELSE AF SUPPLEANTER

Der kan vælges én suppleant for hver tillidsrepræsentant samt én suppleant for fællestillidsrepræsentanten, der ligesom denne vælges af og blandt de allerede valgte tillidsrepræsentanter. Under tillidsrepræsentantens fravær ved f.eks. sygdom og ferie indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens rettigheder og pligter i henhold til *"Aftale om tillidsrepræsentanter i staten m.v."*.

En suppleant er således kun omfattet af aftalens bestemmelser, når den pågældende fungerer som tillidsrepræsentant. En suppleant er dog altid omfattet af *"Aftale om tillidsrepræsentanter i staten m.v."* § 9, stk. 4, om frihed til deltagelse i faglige kurser mv., §§ 11 – 14 om beskyttelse mod afsked og forflyttelse samt § 15 om vilkår efter hvervets ophør.

8. ANMELDELSE AF SUPPLEANTER

Der gælder samme betingelser ved anmeldelse af suppleanter som ved anmeldelse af tillidsrepræsentanter, jf. punkt 5. Dog skal registreringen i DeMars ske under art 26 "suppleant for tillidsrepræsentant".

9. UFRIVILLIG FRATRÆDEN FRA TILLIDSREPRÆSENTANTHVERVET SOM FØLGE AF ÆNDRINGER I FORSVARETS STRUKTUR

Omstruktureringer i Forsvaret kan medføre, at grundlaget for en tillidsrepræsentantfunktion bortfalder jf. aftale om *"Tillidsrepræsentanter i staten mv."* § 2, stk. 1. De tillidsrepræsentanter, der er valgt i valgområder, der forsvinder som følge af strukturtilpasninger, ophører med at være tillidsrepræsentant senest ved myndighedens nedlæggelse.

En overenskomstansat medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant eller suppleant efter at have fungeret som sådan i mindst et år, har dog inden for et år efter hvervets ophør krav på særlig opsigelsesvarsel efter reglerne i *"Aftale om tillidsrepræsentanter i staten m.v."* § 11, stk. 3.

Nyvalg af tillidsrepræsentanter ved nye myndigheder:

Medarbejderne skal snarest muligt have mulighed for at arrangere nyvalg af tillidsrepræsentanter ved nye myndigheder.

10. RÅDGIVNING OG YDERLIGERE INFORMATION

Den til enhver tid gældende *"Aftale om tillidsrepræsentanter i staten m.v."* kan findes i Personale Administrativ Vejledning på www.modst.dk. Henvendelse om rådgivning samt generelle spørgsmål til tillidsrepræsentantaftalen rettes til Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Overenskomstafdelingen.

11. SAGSBEHANDLENDE AFDELING

Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Overenskomstafdelingen.

Bilag:

1. Vejledning om tillidsrepræsentanters opgaver og tidsforbrug samt organisationsarbejde for valgte og ikke-valgte.
2. Kommissorium for Tillidsrepræsentantudvalget (TRU).

Erstatter: FPTBST 043-4, 2012-01.



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om

Tillidsrepræsentanter i staten mv.

2019

Cirkulære af 25. marts 2019

Modst. nr. 008-19

J.nr. 2018-9461

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	7

Aftale om tillidsrepræsentanter mv. i staten

§ 1. Aftalens dækningsområde	9
§ 2. Valg af tillidsrepræsentant	9
§ 3. Tillidsrepræsentantens virksomhed	12
§ 4. Valg af fællestillidsrepræsentant	12
§ 5. Valg af suppleant	14
§ 6. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde	15
§ 7. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentant- arbejdet på institutionen	16
§ 8. Transportgodtgørelse	18
§ 9. Tillidsrepræsentantens vilkår under varetagelse af tillidsrepræsentant- arbejdet uden for institutionen	19
§ 10. Anvisning af fælleslokale	19
§ 11. Afskedigelse/forflyttelse – overenskomstansatte	20
§ 12. Afskedigelse – tjenestemænd	25
§ 13. Forflyttelse – tjenestemænd	27
§ 14. Afskedigelse/forflyttelse – tjenestemandslignende ansatte	28
§ 15. Tillidsrepræsentanthvervets ophør	30
§ 16. Lokaleaftaler	30
§ 17. Uoverensstemmelser	31
§ 18. Ikrafttræden og opsigelse	31
Bilag 1. Afskedsproceduren i hovedtræk	33

Cirkulære om tillidsrepræsentanter i staten mv.

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og centralorganisationerne har indgået vedlagte aftale af 22. marts 2019 om tillidsrepræsentanter i staten mv., som træder i kraft 1. april 2018 og erstatter aftale af 30. september 2008.

2. For at lette overblikket er parternes fælles cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført i cirkulæret under ”Generelle bemærkninger”. Denne redaktionelle ændring medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, henholdsvis bemærkningernes retlige status. Cirkulære af 6. november 2013 om ændring af cirkulære om tillidsrepræsentanter i staten mv. (Perst. nr. 050-13) ophæves. Cirkulæreteksten er nu indarbejdet i punkt 3.

3. Et velfungerende lokalt samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanter er centralt for at skabe effektive og attraktive arbejdspladser.

De statslige arbejdspladser er under stadig forandring, herunder ved oprettelse af institutioner, der er placeret på forskellige geografiske lokaliteter. Parterne har ved overenskomstforhandlingerne i 2013 drøftet, at det kan have konsekvenser for tillidsrepræsentanternes daglige virke. Der blev på baggrund af parternes drøftelser foretaget en ændring af cirkulærebemærkningerne til § 2, stk. 2, hvortil der henvises.

4. Der er foretaget følgende indholdsmæssige ændringer i aftalen ved overenskomstforhandlingerne i 2018:

- a) Ved geografisk flytning af en institution, således at dele af institutionen flytter før øvrige dele, kan der på enten den oprindelige eller den flyttede del af institutionen, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, vælges en midlertidig tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe, hvis der ikke allerede er en tillidsrepræsentant det pågældende sted. Betingelserne i § 2, stk. 1, skal være opfyldt. Hvervet for en midlertidig tillidsrepræsentant bortfalder automatisk fra det tidspunkt, hvor hele institutionen er endeligt flyttet, eller hvis der på en af institutionerne er mere end én tillidsrepræsentant.

- b) På nyetablerede institutioner og på institutioner, som flytter geografisk, hvor ingen kandidater opfylder anciennitetskravet i § 2, stk. 6, kan medarbejdere med kortere anciennitet end 9 måneder vælges som tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten er først omfattet af §§ 11-14 efter 3 måneders ansættelse.
- c) Elever og lærlinge er ikke valgbare. En allerede valgt tillidsrepræsentant, som påbegynder en uddannelse som elev/lærling, kan dog fortsætte med hvervet, hvis tillidsrepræsentanten og ledelsen indgår aftale herom.

5. Finansministeriet og centralorganisationerne er 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 f.eks. den nødvendige tid og uddannelse samt tryghed i ansættelsen.

6. Parterne er ligeledes 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 tillidsrepræsentant-hvervets omfang), som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.

7. Tillidsrepræsentanter er omfattet af en supplerende arbejdsskadeforsikring for tillidsrepræsentanter mv., tegnet i ALKA forsikring, policenr. 11028608.

8. Den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse mod afskedigelse og forflyttelse omfatter ud over (fælles)tillidsrepræsentanter

- a) suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter
- b) samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter)
- c) suppleanter for samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter)
- d) arbejdsmiljørepræsentanter

Derudover kan der i lovgivning mv. være tillagt andre – f.eks. medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer – en tilsvarende beskyttelse.

9. Som bilag til aftalen er proceduren for afskedigelse af en tillidsrepræsentant beskrevet i hovedtræk.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2018.

Samtidig ophæves cirkulære af 30. september 2008 om tillidsrepræsentanter i staten mv. (Perst. nr. 058-08) samt cirkulære af 6. november 2013 om ændring af cirkulære om tillidsrepræsentanter i staten mv. (Perst. nr. 050-13).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 25. marts 2019

Katrine Dall Oxfeldt

Aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv.

§ 1. Aftalens dækningsområde

Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter be-myndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Undtaget fra aftalen er personale omfattet af Kirkeministeriets cirkulæ-rer om tillidsmandsordninger.

§ 2. Valg af tillidsrepræsentant

På enhver institution eller – for større institutioners vedkommende – i en af-delning af denne kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe, 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. medarbejdergruppe.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2:

I situationer, hvor institutioner er placeret på geografisk spredte lokaliteter, er der særlig grund til, at de ansatte og ledelsen overvejer muligheden for valg af mere end én tillidsrepræ-sentant pr. medarbejdergruppe.

Der kan desuden være anledning til at have særligt fokus på tillidsrepræsentantens vilkår og løbende drøfte sammenhængen mellem tidsforbruget til tillidsrepræsentantopgaver, herunder transporttid mellem lokaliteterne, og behovet for tid til at varetage opgaverne i den stilling, som vedkommende er ansat i.

Stk. 3. Ved geografisk flytning af en institution, således at dele af institutionen flytter før øvrige dele, kan der på enten den oprindelige eller den flyttede del af institutionen, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, vælges en midlertidig tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe, hvis der ikke allerede er en tillids-repræsentant det pågældende sted. Betingelserne i stk. 1, skal være opfyldt. Hvervet for en midlertidig tillidsrepræsentant bortfalder automatisk fra det

tidspunkt, hvor hele institutionen er endeligt flyttet, eller hvis der på en af institutionerne er mere end én tillidsrepræsentant.

Stk. 4. Udgør antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe mindre end 5, kan den pågældende gruppe søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden medarbejdergruppe. Den pågældende gruppe kan, hvis ledelsen er enig, alternativt udgøre et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution under samme ansættelsesmyndighed.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 4:

Ansatte ved en selvejende institution kan ikke indgå i valgfællesskab med ansatte ved andre selvejende institutioner.

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

Stk. 6. Tillidsrepræsentanten vælges blandt organiserede medarbejdere med mindst 9 måneders ansættelse ved ansættelsesmyndigheden. Elever og lærlinge er ikke valgbar. En allerede valgt tillidsrepræsentant, som påbegynder en uddannelse som elev/lærling, kan dog fortsætte med hvervet, hvis tillidsrepræsentanten og ledelsen indgår aftale herom. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at tillidsrepræsentanten vælges blandt ansatte, hvis beskæftigelsesgrad ikke afviger væsentligt fra den typiske beskæftigelsesgrad for den medarbejdergruppe, den pågældende repræsenterer, samt at den pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 6:

Kravet om mindst 9 måneders ansættelse ved ansættelsesmyndigheden gælder ikke for læger i uddannelsesstillinger. Kravet gælder heller ikke for sæsonbeskæftigede. For dem gælder fortsat et krav om mindst 6 måneders ansættelse.

Stk. 7. På nyetablerede institutioner og på institutioner, som flytter geografisk, hvor ingen kandidater opfylder anciennitetskravet i stk. 6, kan medarbejdere med kortere anciennitet end 9 måneder vælges som tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten er først omfattet af §§ 11-14 efter 3 måneders ansættelse.

Stk. 8. Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisation over for ledelsen. Ledelsen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at meddelelsen fra organisationen er modtaget.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 8:

Valget er først gyldigt, når det er godkendt af 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. Det lægges til grund, at beskyttelsen tidligst kan indtræde 1 måned, før hvervet tiltrædes.

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.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

1. 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

- a) selvstændig ledelsesret*
- b) beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelser og afskedigelser*
- c) selvstændigt budget- og regnskabsansvar.*

2. Ved en ”medarbejdergruppe” forstås følgende:

a) Områder dækket af fællesoverenskomster

På OAO-området, CO II-området og LC/OC-området udgør ansatte omfattet af samme organisationsaftale en medarbejdergruppe.

Hvis flere organisationer har underskrevet samme organisationsaftale, udgør de ansatte i henhold til denne tilsammen en medarbejdergruppe.

Hvis der inden for en enkelt organisations område er mindst 5 ansatte, kan disse vælge at udgøre en selvstændig medarbejdergruppe, som i stedet vælger deres egen tillidsrepræsentant.

b) AC-overenskomsten

På AC-overenskomstområdet udgør ansatte inden for en af de medunderskrivende organisationers område en medarbejdergruppe.

c) Øvrige overenskomstområder

På øvrige områder udgør de ansatte i henhold til samme selvstændige overenskomst en medarbejdergruppe.

Hvis flere organisationer har underskrevet samme overenskomst, udgør de ansatte i henhold til denne tilsammen en medarbejdergruppe.

Hvis der inden for en enkelt organisations område er mindst 5 ansatte, kan disse vælge at udgøre en selvstændig medarbejdergruppe, som i stedet vælger deres egen tillidsrepræsentant.

d) Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte

Da der i mange tilfælde ikke som på overenskomstområdet kan foretages en generel afgrænsning af de enkelte medarbejdergrupper baseret på indgåede aftaler, vil det i den enkelte institution lokalt skulle defineres, hvilke grupper der naturligt kan danne en enhed i denne forbindelse.

Ved definitionen af en medarbejdergruppe anvendes samme principper som på overenskomstområdet. Medarbejdergrupper kan således f.eks. afgrænses efter, hvilken organisation – tilsluttet en centralorganisation – der har forhandlingsretten for den pågældende gruppe af tjenestemænd og/ eller tjenestemandslignende ansatte.

e) Tværgående grupper

På den enkelte institution udgør tjenestemænd og/ eller tjenestemandslignende ansatte og/ eller overenskomstansatte tilsammen en medarbejdergruppe, hvis de udfører samme arbejdsfunktioner og hører under samme organisations område. Er disse betingelser opfyldt, vælger de pågældende i fællesskab en tillidsrepræsentant.

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

3. Ved "medarbejdere" forstås alle ansatte. Hvis der på en institution til stadighed beskæftiges midlertidigt ansatte, medregnes disse ved afgørelsen af, om medarbejdergruppen udgør mindst 5, og midlertidigt ansatte, der opfylder anciennitetskravet i stk. 5, kan vælges som tillidsrepræsentant.

Lærlinge/ elever medregnes i medarbejdergruppen, men er ikke valgbare.

§ 3. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. En tilsvarende pligt påhviler ledelsen og dennes repræsentanter.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten varetager de lokale forhandlingsopgaver, som fra organisationen er delegeret til den pågældende på baggrund af aftaler indgået mellem (central)organisationerne og Finansministeriet.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, den pågældende er valgt iblandt, og kan som sådan over for institutionens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 4. 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 foranstaltninger, der vedrører den pågældende medarbejdergruppe.

Cirkulærebemærkninger til § 3:

Der kan kun afholdes møder om faglige spørgsmål i arbejdstiden, hvis ledelsen på forhånd har givet tilladelse hertil.

§ 4. Valg af fællestillidsrepræsentant

Det kan mellem de lokale afdelinger (sektioner, klubber) af organisationerne og ledelsen aftales, at der for medarbejdergrupperne 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. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til ledelsen ved en anmeldelse, som er underskrevet af samtlige berørte tillidsrepræsentanter.

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 er enige om det.

Stk. 3. Det kan mellem en organisations lokale afdeling (sektion, klub) og ledelsen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en medarbejdergruppe, som har valgt mere end 1 tillidsrepræsentant, eller flere medarbejdergrupper, der hører til samme organisation. Det aftales samtidig, 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 den organisation, som den pågældende er medlem af, til ledelsen.

Stk. 4. Når en tillidsrepræsentant vælges som fællestillidsrepræsentant, kan den pågældende aftale med sin hidtidige suppleant, at denne indtræder i tillidsrepræsentantens rettigheder og pligter.

Cirkulærebemærkninger til § 4:

Det kan med ledelsen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, som repræsenterer

- a) flere medarbejdergrupper (stk. 1) eller*
- b) en medarbejdergruppe med flere tillidsrepræsentanter (stk. 3) eller*
- c) flere medarbejdergrupper, som tilhører samme organisation (stk. 3).*

En fællestillidsrepræsentant kan dække et geografisk område, eventuelt hele landet.

§ 5. Valg af suppleant

Der kan vælges 1 suppleant for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i § 2, stk. 3 og stk. 6-8 samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelserne i § 9, stk. 4, og §§ 11-15. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter i henhold til denne aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Ved valg af suppleant for en (fælles)tillidsrepræsentant gælder samme betingelser som for valg af (fælles)tillidsrepræsentant med hensyn til

- a) valg og valgbarhed*
- b) anmeldelse af valget*
- c) indsigelse mod valget*
- d) henstillingen om beskæftigelsesgrad og minimumvalgperiode.*

En suppleant for en fællestillidsrepræsentant vælges blandt tillidsrepræsentanterne.

Suppleanten er kun omfattet af aftalens bestemmelser, når den pågældende fungerer som tillidsrepræsentant. En suppleant er dog altid omfattet af § 9, stk. 4, om frihed til deltagelse i faglige kurser mv., §§ 11-14 om beskyttelse mod afsked og forflyttelse samt § 15 om vilkår efter hvervets ophør.

§ 6. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarende udførelse, når der tages hensyn til såvel institutionens arbejdsopgaver som tillidsrepræsentantopgavernes omfang.

Stk. 2. Ved tilrettelæggelsen af tillidsrepræsentantens samlede opgaver tages hensyn til såvel institutionens arbejde som tillidsrepræsentantopgaverne.

Stk. 3. 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.

Stk. 4. Tilsvarende gælder, hvis der opstår ændringer i omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet.

Stk. 5. Hvis tillidsrepræsentanten i perioder ikke kan varetage de sædvanlige arbejdsopgaver på grund af tidsforbruget i forbindelse med hvervet, bør ledelsen sammen med tillidsrepræsentanten overveje, hvorledes arbejdsopgaverne kan udføres.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 5:

I overvejelserne om, hvordan tillidsrepræsentantens sædvanlige arbejdsopgaver kan udføres, hvis den pågældende i en periode ikke kan varetage dem på grund af hvervet, kan indgå, om

arbejdet kan omlægges, eller om der kan ansættes en vikar, så over-/merarbejde på grund af tillidsrepræsentanthvervet undgås såvel for tillidsrepræsentanten som for andre medarbejdere.

§ 7. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet på institutionen

Den del af medarbejderens normale arbejdstid, som medgår til udførelse af tillidsrepræsentantarbejde i relation til institutionen og dennes medarbejdere, medregnes ved opgørelsen af den pågældendes arbejdstid.

Stk. 2. Den tid, som medarbejderen ud over sin normale arbejdstid anvender til arbejde som tillidsrepræsentant, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen. Dog medregnes den tid, hvor institutionen lægger beslag på medarbejderen i dennes egenskab af tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Hvis det af hensyn til varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet er nødvendigt at omlægge tjenesten for medarbejderen, ydes der kompensation for eventuelle mistede arbejdstidsbestemte ydelser.

Cirkulærebemærkninger til § 7:

Ved tillidsrepræsentantarbejde forstås bl.a.

- a) forhandlinger og drøftelser med ledelsen*
- b) samtaler med og orientering af de ansatte, som vedkommende repræsenterer*
- c) nødvendig kontakt og koordinering med institutionens andre tillidsrepræsentanter*
- d) nødvendig indsamling og formidling af information.*

Den tid uden for den pågældendes normale arbejdstid, hvor en institution lægger beslag på en medarbejder i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, indgår i den pågældendes almindelige arbejdstidsopgørelse. Der vil således kunne forekomme tilfælde, hvor tillidsrepræsentantarbejdet udløser over-/merarbejdsbetaling.

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

Tillidsrepræsentantens løn er derfor som udgangspunkt den skalatrinsløn, løntrinsløn eller anden faste løn, som vedkommende er berettiget til efter normal lønindplacering ifølge organi-

sationsaftale, overenskomst eller anden lønftale. Herudover kan tillidsrepræsentanten efter omstændighederne have krav på andre lønde.

Specielt vedrørende arbejdstidsbestemte tillæg, arbejdsbestemte tillæg, resultatløn og tillæg efter nye lønsystemer bemærkes følgende:

Arbejdstidsbestemte tillæg

Ved udførelse af tillidsrepræsentantarbejde på ubekvemme tidspunkter er tillidsrepræsentanten berettiget til arbejdstidsbestemte tillæg efter de regler, der i øvrigt gælder for den pågældendes ansættelsesforhold.

Dette gælder, både når tillidsrepræsentantarbejdet udføres i forbindelse med den pågældendes sædvanlige arbejde, og når tillidsrepræsentanten tilkaldes uden for sin sædvanlige arbejdstid.

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentants sædvanlige tjeneste på ubekvemme tidspunkter omlægges på grund af den pågældendes varetagelse af opgaver som tillidsrepræsentant, tilkommer der normalt ikke tillidsrepræsentanten godtgørelse for mistede arbejdstidsbestemte tillæg.

Der ydes dog kompensation for sådanne mistede arbejdstidsbestemte ydelser, hvis tjenesten omlægges, fordi institutionen lægger beslag på den pågældende i dennes egenskab af tillidsrepræsentant.

Arbejdsbestemte tillæg

Arbejdsbestemte tillæg ydes under udførelse af tillidsrepræsentantarbejde, hvis det arbejde, vedkommende normalt skulle have udført i det pågældende tidsrum, ville have udløst sådanne tillæg.

Arbejdsbestemte tillæg ydes således kun, i det omfang det af tjenesteliste, arbejdsplan etc. fremgår, at tillægget ville være blevet ydet, hvis tillidsrepræsentanten havde udført sit normale arbejde.

Resultatløn

Efter såvel gamle som nye lønsystemer er der hjemmel til at indgå lokale aftaler om resultatløn. Herudover giver visse overenskomster og organisationsaftaler mulighed for at aftale akkord- eller bonusløn.

Tillidsrepræsentanten skal ikke på grund af hvervet stilles anderledes end andre deltagere i resultatlønsordninger og skal derfor for timer, hvor der er udført tillidsrepræsentantarbejde,

have udbetalt et beløb, der svarer til de andele af resultatlønnen, som den pågældende ville have optjent ved udførelse af sit normale arbejde.

For at tillidsrepræsentantarbejdet ikke skal påvirke resultatlønnen negativt, skal de timer, hvor der er udført tillidsrepræsentantarbejde, ikke medregnes ved resultatopgørelsen.

Tillæg efter nye lønsystemer

Tillidsrepræsentanter skal ikke lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer og skal have samme mulighed for at få tillæg mv., som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

I overensstemmelse hermed vil der kunne indgås aftale om at kompensere tillidsrepræsentanter for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Hvis der er indgået en forhåndsaftale for vedkommende personalegruppe, omfattes tillidsrepræsentanten af en sådan aftale.

Tillæg begrundet i tillidsrepræsentanthvervet

På baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, kan der lokalt efter konkret vurdering indgås aftale om ydelse af tillæg til en tillidsrepræsentant.

§ 8. Transportgodtgørelse

Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der tillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

Stk. 2. Tilkaldes tillidsrepræsentanten af institutionen uden for sin normale arbejdstid, ydes transportgodtgørelse efter de satser, der gælder for statens tjenestemænd.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten har under udførelse af tillidsrepræsentantarbejde ret til udgiftsdækkende ydelser efter de regler for godtgørelse af merudgifter, der gælder i forbindelse med udførelse af det sædvanlige arbejde. I mangel af sådanne følges de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

Cirkulærebemærkninger til § 8:

Når en tillidsrepræsentant er fraværende fra sit sædvanlige arbejde på grund af tillidsrepræsentantarbejdet, ydes der ikke godtgørelse for tab af udgiftsdækkende ydelser, som den pågældende ville have modtaget under udførelsen af sit sædvanlige arbejde.

§ 9. Tillidsrepræsentantens vilkår 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 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 den pågældende ved først givne lejlighed orientere ledelsen om fraværet.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 gælder ikke for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte tillidsrepræsentanter.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 3:

En tjenestemands- eller tjenestemandslignende ansat tillidsrepræsentant, der er valgt til at repræsentere en større kreds, der omfatter personalegrupper uden for eget tjenestested, er under tjenestefrihed til dette arbejde omfattet af punkt C i Finansministeriets cirkulære af 24. august 1981 om vilkår for tjenestefrihed til organisationsarbejde for tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.

Stk. 4. Efter aftale med ledelsen gives der tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser mv., jf. herved Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsens cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23. juni 1971.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 4:

Tillidsrepræsentanten bør så vidt muligt inden for de første 12 måneder efter valget gives frihed til deltagelse i grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter.

§ 10. Anvisning af fælleslokale

Institutionen skal anvise tillidsrepræsentanten et passende (fælles)lokale med adgang til telefon og it-udstyr, der kan anvendes til udførelse af tillidsrepræ-

sentantopgaver. Hvis det på grund af særlige forhold ikke kan lade sig gøre, skal der optages drøftelse for at finde en anden løsning.

§ 11. Afskedigelse/forflyttelse – overenskomstansatte

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 tillidsrepræsentanthverv, skal sagen være forhandlet efter følgende regler:

1. Ansættelsesmyndigheden anmoder den lokale afdeling af den organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.
2. Hvis organisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse/forflyttelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen inden for en frist på 14 dage efter den i nr. 1 nævnte forhandling skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 2:

Inden ansættelsesmyndigheden anmoder om forhandling om afskedigelse eller forflyttelse af en person med tillidsrepræsentantbeskyttelse, skal tillidsrepræsentanten for vedkommende medarbejdergruppe orienteres.

Anmodning om forhandling skal altid sendes til den organisation, som har forhandlingsretten for den pågældende stilling – også i tilfælde, hvor f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant måtte være medlem af en anden organisation.

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

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

Ved opgørelse af fristerne indgår samtlige kalenderdage, ekskl. sønehelligdage. Dette gælder også i de tilfælde, hvor den dag, hvor fristen udløber, ikke er en normal arbejdsdag. Hvis fristen eksempelvis udløber en søndag, vil det således ikke være tilstrækkeligt, hvis der reageres ved arbejdstids begyndelse mandag morgen.

Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted.

Anmoder ansættelsesmyndigheden således om forhandling en onsdag, skal forhandlingen finde sted senest den følgende onsdag (under forudsætning af, at der ikke i perioden er sønehelligdage), hvis 8-dages-fristen skal være overholdt.

Har forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale afdeling fundet sted en onsdag, skal eventuel anmodning om forhandling mellem overenskomstens/ organisationsaftalens parter afgives senest tirsdag i den anden uge (under forudsætning af, at der ikke i perioden er sønehelligdage), hvis 14-dages-fristen skal være overholdt.

Overskridelse af de fastsatte frister indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til aftalens bestemmelser.

Stk. 3.

1. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.
2. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskeden ske med den pågældendes sædvanlige opsigelsesvarsel, dog mindst 35 dage.

Stk. 4. Forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes sædvanlige opsigelsesvarsel, dog mindst 5 måneder. Hvis den pågældende på tidspunktet for forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives et varsel på mindst 6 måneder.

Stk. 5. Det påhviler ansættelsesmyndigheden at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Samtidig gives skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 5:

Den meddelelse om opsigelsen, som ansættelsesmyndigheden skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at ansættelsesmyndigheden fremsender kopi af brevet til den ansatte, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Meddelelsen skal altid sendes til den organisation, som har forhandlingsretten for den pågældende stilling – også i tilfælde, hvor f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant måtte være medlem af en anden organisation.

*Ansættelsesmyndigheden skal sende meddelelsen til organisationens **hovedkontor**. Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bød på 25.000 kr. i Arbejdsretten.*

Stk. 6.

1. En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 7 – 16.
2. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 7 – 16.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 6:

Kompetencen til at prøve berettigelsen eller rimeligheden af en afskedigelse ved faglig voldgift tilkommer den organisation, der er part i vedkommende overenskomst/organisationsaftale.

Stk. 7. Ved behandling af spørgsmålet om afskedigelses/forflyttelsens berettigelse nedsættes en faglig voldgiftsret, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 7:

Voldgiftsretten nedsættes af parterne i overenskomsten/organisationsaftalen.

Stk. 8. Klageskrift afgives inden for en frist af 8 uger fra opsigelsens afgivelse.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 8:

Ved opgørelse af fristen medregnes dagen, hvor opsigelsen afgives.

Afgives opsigelsen en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. uge herefter.

Overskridelse af fristen indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til aftalens bestemmelser.

Stk. 9. Svarkrift afgives senest 8 uger efter, at klageskriftet er fremsendt.

Stk. 10. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Stk. 11. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 2 og stk. 8 – 10. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages navnlig hensyn til, om denne er begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 12. Ved overskridelse af en af de i stk. 9 og 10 omhandlede frister finder principperne i retsplejelovens bestemmelser om udeblivelse anvendelse. Dog finder bestemmelserne om genoptagelse ikke anvendelse.

Stk. 13. 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.

Stk. 14. Voldgiftsretten kan efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten har lidt – eller ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet må antages at ville lide – væsentlig skade.

Stk. 15. Finder voldgiftsretten, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at betale den

pågældende en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet i staten.

Stk. 16. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og tillidsrepræsentanten i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Stk. 17. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2 og 3. Ansættelsesmyndigheden skal samtidig give skriftlig meddelelse om bortvisningen til den organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af. Ansættelsesmyndigheden skal endvidere snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med organisationen. Hvis organisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, kan den inden for en frist af 14 dage efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/organisationsaftale.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 17:

Den meddelelse om bortvisningen, som ansættelsesmyndigheden skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at ansættelsesmyndigheden fremsender kopi af brevet til den ansatte, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Meddelelse om bortvisningen skal altid sendes til den organisation, som har forhandlingsretten for den pågældende stilling – også i tilfælde, hvor f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant måtte være medlem af en anden organisation.

Meddelelse skal ske til organisationens hovedkontor.

Ved opgørelse af fristen indgår samtlige kalenderdage, ekskl. sønehelligdage. Dette gælder også i de tilfælde, hvor den dag, hvor fristen udløber, ikke er en normal arbejdsdag. Hvis fristen eksempelvis udløber en søndag, vil det således ikke være tilstrækkeligt, hvis der reageres ved arbejdstids begyndelse mandag morgen.

Ved opgørelse af fristen medregnes dagen, hvor forhandling finder sted.

Har forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale afdeling fundet sted en onsdag, skal eventuel anmodning om forhandling mellem overenskomstens/ organisationsaftalens parter afgives senest tirsdag i den anden uge (under forudsætning af, at der ikke i perioden er søgnebellig dage), hvis 14-dages-fristen skal være overholdt.

Stk. 18. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved en i denne anledning nedsat voldgift. Bestemmelserne i stk. 7 – 16 finder tilsvarende anvendelse.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 18:

Kompetencen til at prøve berettigelsen eller rimeligheden af en bortvisning ved faglig voldgift tilkommer den organisation, der er part i vedkommende overenskomst/ organisationsaftale.

§ 12. Afskedigelse – tjenestemænd

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet efter følgende regler:

1. Ansættelsesmyndigheden anmoder den lokale afdeling af den organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.
2. Hvis organisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan vedkommende centralorganisation inden for en frist på 14 dage efter den i nr. 1 nævnte forhandling skriftligt kræve sagen forhandlet mellem centralorganisationen og Finansministeriet. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 2:

Der henvises til cirkulærebemærkningerne til § 11, stk. 2.

I forbindelse med meddelelsen til den ansatte og centralorganisationen om, at afskedigelse påtænkes, jf. tjenestemandslovens § 31, vil det være hensigtsmæssigt, at det af brevet fremgår, at man samtidig har anmodet den lokale afdeling af den organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om en forhandling af den påtænkte afskedigelse i henhold til tillidsrepræsentantaftalen.

Stk. 3.

1. Opsigelsesvarslet for en tillidsrepræsentant er 6 måneder til udgangen af en måned.
2. Er afskedigelsen begrundet i stillingsnedlæggelse, er varslet 3 måneder til udgangen af en måned.

Stk. 4.

1. En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan, medmindre opsigelsen skyldes stillingsnedlæggelse, ikke afbrydes, før vedkommende centralorganisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved Tjenestemand retten.
2. Er afskedigelsen begrundet i stillingsnedlæggelse, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, før vedkommende centralorganisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved Tjenestemand retten.

Stk. 5. Klageskrift afgives inden for en frist af 8 uger fra opsigelsens afgivelse.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 5:

Ved opgørelse af fristen medregnes dagen, hvor opsigelsen afgives.

Afgives opsigelsen en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. uge herefter.

Overskridelse af fristen indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til aftalens bestemmelser.

Stk. 6. Svarkrift afgives senest 8 uger efter, at klageskrift er afgivet.

Stk. 7. Tjenestemand retten fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling.

Stk. 8. Parterne kan aftale at fravige fristerne i stk. 2 og stk. 5 og 6.

§ 13. Forflyttelse – tjenestemænd

Forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske uden varsel.

Stk. 2. Bevirker forflyttelsen, at den pågældende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen forhandles mellem den lokale afdeling af den organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, senest 8 dage efter, at tjenestemanden har fået meddelelse om forflyttelsen.

Cirkulærebemærkninger til § 13, stk. 2:

Det påhviler ansættelsesmyndigheden at indkalde den lokale afdeling af den organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, til forhandling. Da forhandling skal finde sted senest 8 dage efter, at tjenestemanden har fået meddelelse om forflyttelsen, vil det være hensigtsmæssigt, at indkaldelse til forhandling foretages samtidig med, at tjenestemanden får meddelelse om forflyttelsen.

Se i øvrigt bemærkningerne til stk. 3.

Stk. 3. Skønner organisationen, at forflyttelsen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan vedkommende centralorganisation inden for en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling skriftligt kræve sagen forhandlet mellem centralorganisationen og Finansministeriet. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

Cirkulærebemærkninger til § 13, stk. 3:

Ved opgørelse af fristerne indgår samtlige kalenderdage, ekskl. sønehelligdage. Dette gælder også i de tilfælde, hvor den dag, hvor fristen udløber, ikke er en normal arbejdsdag. Hvis fristen eksempelvis udløber en søndag, vil det således ikke være tilstrækkeligt, hvis der reageres ved arbejdstids begyndelse mandag morgen.

Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted.

Fremsættes anmodning om forhandling således en onsdag, skal forhandlingen finde sted senest den følgende onsdag (under forudsætning af, at der ikke i perioden er sønehelligdage), hvis 8-dages-fristen skal være overholdt.

Har forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale afdeling fundet sted en onsdag, skal eventuel anmodning om forhandling mellem overenskomstens/organisationsaftalens

parter afgives senest tirsdag i den anden uge (under forudsætning af, at der ikke i perioden er søgnebellidage), hvis 14-dages-fristen skal være overholdt.

Overskridelse af de fastsatte frister indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til aftalens bestemmelser.

Stk. 4. Eventuel indbringelse for Tjenestemand retten af spørgsmålet om, hvorvidt forflyttelsen er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold, sker ved afgivelse af klageskrift inden for en frist af 8 uger efter den i stk. 3 nævnte forhandling.

Cirkulærebemærkninger til § 13, stk. 4:

Parterne er enige om at lægge til grund, at uenighed om, hvorvidt forflyttelse af en tjenestemandsansat tillidsrepræsentant er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold, behandles i Tjenestemand retten.

Vedrørende opgørelse af fristen og virkningen af eventuel manglende overholdelse af fristen henvises til bemærkningerne til stk. 3.

Stk. 5. Svarkrift afgives senest 8 uger efter, at klageskrift er afgivet.

Stk. 6. Tjenestemand retten fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling.

Stk. 7. Parterne kan aftale at fravige fristerne i stk. 2 – 5.

§ 14. Afskedigelse/forflyttelse – tjenestemandslignende ansatte

Ved afskedigelse/forflyttelse af en tjenestemandslignende ansat tillidsrepræsentant følges reglerne i § 11 med de nedenfor i stk. 2 - 4 anførte afvigelser.

Stk. 2. Forhandlingerne i henhold til § 11, stk. 2, nr. 2, føres mellem centralorganisationen og vedkommende ministerium.

Stk. 3. For tillidsrepræsentanter, der er omfattet af særlige regler om afsked i henhold til en bekendtgørelse om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte, hvor der er fastsat forhandlingsregler i forbindelse med afskedigelse, følges disse.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 3:

Parterne forudsætter, at de relevante ansættelsesbekendtgørelser ændres, således at tillidsrepræsentanter omfattet af de pågældende bekendtgørelser bliver omfattet af den til enhver tid gældende tillidsrepræsentantaftales regler om afskedigelse og forflyttelse.

Stk. 4. For tjenestemandslignende ansatte, der er omfattet af en bekendtgørelse, hvori der er fastsat regler om voldgiftsbehandling i forbindelse med afsked, erstattes bestemmelserne i § 11, stk. 7 – 15, af bekendtgørelsens regler om voldgift.

Stk. 5. For øvrige tjenestemandslignende ansatte erstattes bestemmelserne i § 11, stk. 6 – 15, af følgende:

1. En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før vedkommende centralorganisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved Tjenestemandsretten.
2. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, før vedkommende centralorganisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved Tjenestemandsretten.
3. Klageskrift afgives inden for en frist af 8 uger fra opsigelsens afgivelse.
4. Svarskrift afgives senest 8 uger efter, at klageskrift er afgivet.
5. De respektive parter kan fravige de i 3) og 4) nævnte frister.
6. Tjenestemandsretten fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 5:

Parterne er enige om at lægge til grund, at uenighed om, hvorvidt der har foreligget tvingende årsager ved afskedigelse af en tjenestemandslignende ansat tillidsrepræsentant, eller hvorvidt forflyttelse af en tjenestemandslignende ansat tillidsrepræsentant er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold, behandles i Tjenestemandsretten.

Ved opgørelse af fristen i 3) medregnes dagen, hvor opsigelsen afgives.

Afgives opsigelsen en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. uge herefter.

Overskridelse af fristen indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til aftalens bestemmelser.

Stk. 6. § 11, stk. 17 og 18, gælder ikke for tjenestemandslignende ansatte, der er omfattet af en bekendtgørelse om ansættelsesvilkår.

§ 15. Tillidsrepræsentanthvervets ophør

En ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have fungeret som sådan i mindst et år, har inden for et år efter hvervets ophør krav på opsigelsesvarsel efter reglerne i § 11, stk. 3.

Stk. 2. Hvervet som tillidsrepræsentant ophører, hvis antallet af medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, i en periode på 3 måneder har været mindre end 5, og institutionen skriftligt meddeler organisationens hovedkontor, at man ikke ønsker tillidsrepræsentanthvervet opretholdt.

Cirkulærebemærkninger til § 15, stk. 2:

Tillidsrepræsentanthvervets ophør er betinget af, at skriftlig meddelelse herom gives til organisationens hovedkontor.

Stk. 3. Stk. 1 gælder ikke for tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter.

Cirkulærebemærkninger til § 15:

Afhængig af varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantopgaverne kan der være behov for efteruddannelse af den ansatte i relation til den fremtidige opgavevaretagelse. Efter anmodning fra den ansatte skal spørgsmålet om den pågældendes eventuelle behov for efteruddannelse drøftes med ledelsen efter hvervets ophør. Tilsvarende gælder arbejdsmiljørepræsentanter.

§ 16. Lokalaftaler

Bestemmelserne i §§ 2 – 10, bortset fra § 2, stk. 3, 3. pkt., stk. 6-8, og § 5, stk. 2, kan fraviges og suppleres ved lokal aftale. Tilsvarende gælder § 15, stk. 2.

Stk. 2. Lokale aftaler indgås af de enkelte ministerier mv. eller dem, som bemyndiges hertil, og de lokale repræsentanter, som vedkommende forhandlingsberettigede (central)organisation bemyndiger hertil.

Stk. 3. Lokale aftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder, medmindre andet aftales. Efter de lokale aftalers udløb gælder reglerne i denne aftale.

§ 17. Uoverensstemmelser

Uenighed om forståelsen af denne aftale behandles efter de almindelige regler på det pågældende område.

§ 18. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra den 1. april 2018 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

Stk. 2. Aftale af 30. september 2008 om tillidsrepræsentanter i staten mv. ophæves.

København, den 22. marts 2019

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)
Flemming Vinther

Finansministeriet,
Moderniseringsstyrelsen
Katrine Dall Oxfeldt

Akademikerne
Lars Qvistgaard

Centralorganisationen af 2010
Jesper Korsgaard Hansen

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen

Afskedsproceduren i hovedtræk

1. Tillidsrepræsentanten underrettes, hvis den, der agtes afskediget, ikke selv er tillidsrepræsentant.
2. Den lokale afdeling af organisationen (hvis en sådan ikke findes: organisationens hovedkontor) anmodes om forhandling inden 8 dage.
3. Hvis det under forhandlingen konstateres, at organisationen ikke er enig i afskedigelsen, afventes meddelelse om, hvorvidt organisationen kræver sagen behandlet mellem
 - a) overenskomstens/organisationsaftalens parter (*overenskomstansatte*)
 - b) centralorganisationen og Finansministeriet (*tjenestemænd*)
 - c) centralorganisationen og pågældende ministerium (*tjenestemandslignende ansatte*).
 - d) Fristen er 14 dage.
4. De i pkt. 3 nævnte parter afholder eventuel forhandling (frist 8 dage).
5. Partshøringsproceduren iværksættes, hvis dette ikke allerede er sket på et tidligere tidspunkt.
6. I sager vedrørende tjenestemænd høres centralorganisationen i henhold til TL § 31.
7. Hvis ansættelsesmyndigheden herefter beslutter at opsiges den ansatte, afgives opsigelsen, der skal være skriftlig og begrundet.
8. For *overenskomstansatte* orienteres organisationens hovedkontor *samtidig* om afskedigelsen.
9. Organisationens kan forlange sagen behandlet ved faglig voldgift/indbringe sagen for Tjenestemandssretten (frist for afgivelse af klageskrift 8 uger).

Senere ændringer til forskriften

- CIR nr 91 af 03/06/1987

Den fulde tekst

Cirkulære om vilkår for tjenestefrihed til organisationsarbejde for tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken (* 1) (* 2)

Cirkulære

om

vilkår for tjenestefrihed til organisationsarbejde

for tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken

I medfør af tjenestemandlovens § 58, stk. 4, og tjenestemandspensionslovens § 4, stk. 5, fastsættes efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet omstående vilkår for tjenestefrihed til organisationsarbejde for tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.

Det bemærkes, at bestemmelse om tjenestens tilrettelæggelse under hensyn til organisationsarbejdet træffes af ansættelsesmyndigheden efter forhandling med organisationsrepræsentanten. I øvrigt henledes opmærksomheden på følgende:

- 1) Et grundsynspunkt for reglerne er, at organisationsarbejde - bortset fra arbejde som tillidsrepræsentant på tjenestestedet - i videst muligt omfang varetages ved omlægning af tjenesten eller ved tjenestebytning, og at nødvendig tjenestefrihed som hovedregel ydes uden løn. Tjenestefrihed uden løn kan enten ydes som fuld tjenestefrihed eller som delvis tjenestefrihed.
- 2) Et andet grundsynspunkt er, at der som vilkår for medregning af tjenestefrihedsperioden i tjenstemændens pensionsalder indbetales et bidrag fra organisationen til bevarelse af pensionsoptjeningen. Indbetalingen sker på vedkommende ministerium/styrelses foranledning. For folkeskolens tjenestemænd sker indbetaling på vedkommende amtskommunes foranledning med henblik på, at beløbet godskrives statskassen (finanslovens § 26. Pensionsvæsenet). For medlemmer af statsunderstøttede pensionskasser indbetales bidraget til pensionskassen.
- 3) Som organisationsarbejde for en forhandlingsberettiget tjenestemandorganisation forstås arbejdsopgaver, som varetages i egenskab af organisationsvalgt eller -ansat og i organisationens interesse. Bortset fra virksomhed i samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg er der forhåndsformodning for, at organisationsmæssige interesser er de overvejende ved arbejdsopgaver m.v., som organisationsvalgte og -ansatte varetager i kraft af deres valg til eller ansættelse i den forhandlingsberettigede organisation.
- 4) Som organisationsvalgt i en forhandlingsberettiget organisation betragtes alene personer, som ifølge organisationens love eller vedtægter beklæder hvervet for en bestemt periode som resultat af en afstemning, således at pågældende for sin virksomhed står til ansvar over for den kompetente forsamling, der foretager valget.
- 5) Organisationsrepræsentanter, der som tillidsmand, sektionsrepræsentant o.lign. er valgt til at varetage organisationsopgaver for personalegrupper ansat på samme tjenestested/samme enkelte institution som den valgte tillidsmand, varetager efter praksis sådan virksomhed som led i det daglige arbejde.

Som en særlig ordning for tillidsrepræsentanter, der som fællestillidsmænd, kredsformænd m.v. er valgt til at repræsentere en større kreds af personalegrupper, der omfatter personalegrupper uden for eget tjenestested, gælder reglerne i pkt. C.

- 6) Lønafkorting i forbindelse med tjenestefrihed efter reglerne i pkt. C sker med 1/2080 pr. fraværstime af den til enhver tid gældende årsløn.

For lærergrupper, der har et ugentligt undervisningstimetal, beregnes afkorting pr. undervisningstime således:
+++OPSTILBEG

årsbruttoløn incl. tillæg

pligtigt ugentligt timetal x 52

For lærergrupper, der har et pligtigt årligt undervisningstimetal, beregnes afkortningen således:

årsbruttoløn incl. tillæg

årligt timetal

normalt antal undervisningsuger pr. år x 52 +++OPSTILSLUT

For organisationsrepræsentanter, der er omfattet af de særlige regler i pkt. C, kan der maksimalt tillades fravær i 120 timer på årsbasis uden lønafkortning, svarende til 3 uger. For lærergrupper med et ugentligt undervisningstimetal på f.eks. 27 er det maksimale fravær uden lønafkortning tilsvarende 81 undervisningstimer. For lærergrupper med et pligtigt årligt undervisningstimetal kan det maksimale fravær uden lønafkortning beregnes således: +++OPSTILBEG

årligt undervisningstimetal x 3

normalt antal undervisningsuger pr. år +++OPSTILSLUT

- 7) Vilklarene for tjenestefrihed til organisationsarbejde, herunder reglerne om refusion for medregning i pensionsalderen, har virkning fra 1. maj 1981, jfr. dog pkt. D. Lønafkortning for organisationsrepræsentanter efter reglerne i pkt. C vil - såfremt løbende fraværsopgørelse ikke måtte foreligge - for perioden indtil 31. december 1981 kunne foretages for overskydende fraværstimer ud over 40.

For tjenestemænd i staten og folkekirken erstatter dette cirkulære kapitel IV, 2. afsnit, i lønnings- og pensionsdepartementets cirkulære nr. 113 af 23. juni 1971 vedrørende deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkekirken ansatte personale.

I undervisningsministeriets cirkulære nr. 138 af 22. juni 1976 som ændret ved cirkulære nr. 214 af 26. oktober 1977 om tjenestefrihed og nedsat tjenestetid for folkeskolens tjenestemænd m.fl. vil §§ 5-10 blive ophævet ved undervisningsministeriets foranstaltning.

- 8) Tilsvarende vilkår for tjenestefrihed til organisationsarbejde finder anvendelse for så vidt angår ansatte med tjenestemandslignende vilkår i staten, folkeskolen og folkekirken samt ved statsunderstøttede tilskudsinstitutioner, for hvilke finansministeren i henhold til bekendtgørelse nr. 21 af 11. januar 1973 har kompetencen til at aftale, fastsætte eller godkende løn- og andre ansættelsesvilkår.

Eventuelle tvivlsspørgsmål forudsættes forelagt finansministeriet.

P. M. V.

P. K. Jakobsen

/ Hanne Edeling

Vilkår for tjenestefrihed til organisationsarbejde

for tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken

A. Hel eller delvis tjenestefrihed uden løn til varetagelse af hverv som organisationsansat eller som organisationsvalgt i en forhandlingsberettiget organisation kan gives uden tidsbegrænsning. Perioden er lønanciennitetsgivende.

B. Som vilkår for medregning af tjenestefrihedsperioden i tjenestemandens pensionsalder refunderer organisationen for såvel organisationsansatte som organisationsvalgte for hvert tjenestefrihedsår staten et beløb svarende til 5 pct. af den årlige pensionsgivende løn, som den pågældende ved tjenestefrihedsårets afslutning ville have oppebåret, såfremt der fortsat var udført tjeneste i tjenestemandstillingen, med tillæg af 0,15 pct. af nævnte løn for hvert fulde år tjenestemandsansættelsen i staten, folkeskolen eller folkekirken er sket efter det fyldte 25. år.

Afgørelsen af, hvorvidt tjenestefrihedsperioden ønskes medregnet i pensionsalderen på de angivne vilkår, meddeles af organisationen styrelsen senest 6 måneder efter tjenestefrihedens påbegyndelse, og indbetaling af refusionsbeløbet sker efter hvert tjenestefrihedsårs afslutning, dog senest i forbindelse med den pågældendes genindtræden i tjenestemandstillingen, og således at der i tilfælde, hvor den seneste refusionsperiode andrager mindre end 1 år, sker en forholdsmæssig indbetaling.

C. Valgte organisationsrepræsentanter, der ikke har hel tjenestefrihed som nævnt under A, men som varetager organisationsopgaver for personalegrupper uden for eget tjenestested, varetager i videst muligt omfang hvervet ved omlægning af tjenesten eller ved tjenestebytning.

Det påhviler såvel vedkommende styrelse som organisationsrepræsentanten at medvirke til en hensigtsmæssig løsning. Såfremt varetagelsen af hvervet ikke kan ske ved omlægning eller bytning som ovenfor nævnt, kan styrelsen efter forhandling med organisationsrepræsentanten under hensyntagen til personalegruppens størrelse og geografiske område tillade fravær i indtil 120 timer på årsbasis (svarende til 3 uger) uden lønafkortning.

Ved opgørelse i henhold til foranstående medregnes alt fravær, herunder forhandlingsmøder med styrelser og deltagelse i kongresser, delegeretmøder, hovedbestyrelsesmøder, bestyrelsesmøder, forretningsudvalgsmøder m.v.

Undtaget fra reglerne under C er tillidsrepræsentanter i det omfang de varetager tillidshvervet på tjenestestedet som led i det daglige arbejde.

Lønafkortningen sker med 1/2080 pr. time af den til enhver

tid gældende årsløn. For lærergrupper beregnes afkortningen dog på grundlag af det ugentlige undervisningstimal. Afkortningen medfører ikke fradrag ved beregning af lønanciennitet eller pensionsalder.

Organisationsvalgte, der har delvis tjenestefrihed efter pkt. A, har også adgang til tjenestefrihed i indtil 120 timer årlig efter pkt. C, men refusion af beløb til pension efter pkt. B forudsættes indbetalt i forhold til den godkendte tjenestetidsnedsættelse.

D. Den nye ordning iværksættes med virkning fra 1. maj 1981,

men således at der etableres en overgangsordning, hvorefter bestående ordninger for så vidt angår pkt. A og B for valgte organisationsrepræsentanter opretholdes, indtil de pågældende kommer på valg.

For de organisationsansatte opretholdes bestående ordninger indtil 1. maj 1981.

Redaktionel note

(* 2) PAV kap. 28.

(* 1) Udsendt med LP. nr. 057/81.

Den fulde tekst

Cirkulæreskrivelse om deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkekirken ansatte personale

(Til samtlige ministerier m.v.)

Efter forhandling med tjenestemændenes centralorganisationer fastsættes herved følgende retningslinier:

I. Grundsynspunkter vedrørende uddannelseskurser.

I de senere år har der vist sig et stærkt stigende behov for supplerende uddannelse af personalet, og det bør derfor tilstræbes, at adgangen til at deltage i de af tjenestemandorganisationerne og andre faglige organisationer arrangerede kurser lettes mest muligt.

II. Kurser, som kommer i betragtning.

Den kursusvirksomhed, som kommer i betragtning, vil kunne omfatte:

- 1) Egentlige uddannelseskurser af følgende typer:

a. Grunduddannelse for personalegrupper, som er antaget uden forudgående uddannelse eller med en begrænset forudgående uddannelse, med det formål at dygtiggøre til mere kvalificeret arbejde.

b. Efteruddannelse, det vil sige uddannelse, der ligger på samme niveau som en tidligere gennemgået uddannelse og har som mål at bevare denne uddannelses værdi for det tjenstlige arbejde.

c. Videreuddannelse, det vil sige uddannelse, som er videregående i forhold til en tidligere gennemgået uddannelse og har som mål at forøge denne uddannelses værdi for det tjenstlige arbejde.

- 2) Blandede kurser.

Af organisationerne arrangeres i stigende grad kurser, hvori der foruden rent organisationsmæssige spørgsmål indgår faglige emner, der har berøring med de forhandlingsretlige forhold eller med samarbejdsudvalgsvirksomheden, og som dermed har uddannelsesmæssig værdi i forskellige relationer. Deltagelse i kursusvirksomhed af en sådan blandet karakter bør ligeledes lettes, og der bør derfor ikke foretages afkorting i løn, selv om det drejer sig om kurser, hvis indhold tillige omfatter forhold af rent organisationsmæssig art.

III. Former for støtte.

- 1) Tjenestefrihed.

Til deltagelse i kurser af de ovenfor nævnte arter vil der efter ansøgning kunne tilstås tjenestefrihed uden lønafkorting til tjenestemænd og andre medarbejdere med forventet varig tilknytning til tjenesten. Hvor ansøgning fremkommer gennem en forhandlingsberettiget organisation, og navnlig når den angår valgte tillidsmænd, bør afslag kun meddeles, såfremt vægtige tjenstlige hensyn taler imod.

- 2) Tilskud.

Under forudsætning af, at den fornødne bevilling er til stede, vil der endvidere kunne ydes tilskud til hel eller delvis dækning af rimelige kursusafgifter og udgifter til befordring, der er afholdt i overensstemmelse med de herom for tjenesterejser fastsatte regler.

IV. Forhold, som ikke omfattes af ovenstående retningslinier.

Det bemærkes, at ovenstående retningslinier ikke er til hinder for, at styrelserne som hidtil kan beordre ansatte til at deltage i kurser af speciel karakter, der indgår som led i det normale tjenstlige arbejde. I sådanne tilfælde påhviler det styrelsen inden for bestående bevillinger at afholde samtlige udgifter, ligesom eventuelle rejser i den anledning foretages på almindelige tjenesterejsevilkår.

Det bemærkes endvidere, at ovenstående retningslinier ikke medfører nogen ændring i den bestående praksis, hvorefter tjenestefrihed uden lønafkorting kan ydes til deltagelse i forhandlingsberettigede organisationers hovedbestyrelsesmøder og forretningsudvalgsmøder o. l.

Nærværende cirkulæreskrivelse træder i stedet for økonomiministeriets cirkulære af 28. april 1967 om statsansattes deltagelse i efteruddannelseskurser.

Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen, den 23. juni 1971.

Aage Hastrup

/ I. Egeberg

Officielle noter

Ingen

BILAG 1

VEJLEDNING OM TILLIDSREPRÆSENTANTERS OPGAVER OG TIDSFORBRUG, ORGANISATIONSARBEJDE FOR VALGTE OG IKKE-VALGTE SAMT KURSUSDELTAGELSE

1. FORMÅL

Formålet med vejledningen er en præcisering af og vejledning om tillidshvervets omfang med hensyn til såvel opgaver som tidsforbrug, som beskrevet i den centrale aftale om "Tillidsrepræsentanter i staten mv.", (jf. FPSBST 043-4 om valg af tillidsrepræsentanter).

2. OPGAVERNS KARAKTER

Det er ikke altid let at skelne mellem tillidsrepræsentantarbejde og forenings/organisationsarbejde, og der må ske en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde. Generelt kan dog siges at:

Tillidsrepræsentantarbejde forudsættes udført som et led i det daglige arbejde på tjenestestedet og retter sig almindeligvis indad mod tjenestestedet og/eller myndigheden, f.eks. lønforhandlinger eller drøftelser med den lokale ledelse.

Organisationsarbejde retter sig almindeligvis udad, f.eks. i form af deltagelse i hovedbestyrelsesmøder, generalforsamlinger, bestyrelsesmøder, overenskomstforhandlinger samt deltagelse i visse arbejdsgrupper som organisationsrepræsentant.

Foreningsarbejde defineres i denne sammenhæng som alt foreningsarbejde, der ikke er fagligt arbejde. Det kan f.eks. være arbejde i regi af en idrætsforening eller sociale foreninger.

3. TIDSFORBRUG TIL TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDE

Af den centrale CFU-aftale om tillidsrepræsentanter i staten fremgår følgende:

"Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når der tages hensyn til såvel myndighedens arbejdsopgaver som tillidsrepræsentantopgavernes omfang.

Ved tilrettelæggelsen af tillidsrepræsentantens samlede opgaver tages hensyn til såvel myndighedens arbejde som tillidsrepræsentantopgaverne.

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.

Tilsvarende gælder, hvis der opstår ændringer i omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet.

Hvis tillidsrepræsentanten i perioder ikke kan varetage de sædvanlige arbejdsopgaver på grund af tidsforbruget i forbindelse med hvervet, bør ledelsen sammen med tillidsrepræsentanten overveje, hvorledes arbejdsopgaverne kan udføres.

I overvejelserne kan indgå, om arbejdet kan omlægges, eller om der kan ansættes en vikar, så over-/merarbejde så vidt muligt undgås for såvel tillidsrepræsentanten som andre medarbejdere."

BILAG 1

I aftalen ligger således, at det mellem tillidsrepræsentanten og den lokale leder må aftales, hvad den nødvendige tid er sammenholdt med arbejdsopgaverne, jf. ovenfor under pkt. 2. Dette bør aftales allerede ved tillidsrepræsentantens indtrædelse i hvervet, men denne vurdering kan ændre sig over tid alt efter, hvad der sker i myndigheden, bl.a. om der er ændringsprocesser i gang, hvor mange medarbejdere tillidsrepræsentanten skal forhandle ny løn for mv.

Når tillidsrepræsentanten ikke er til stede, indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens funktion samt i dennes rettigheder og pligter. Suppleanten er dog altid omfattet af bestemmelserne om frihed til deltagelse i faglige kurser mv. og af bestemmelserne om beskyttelse mod afsked og forflyttelse samt om vilkår efter hvervets ophør.

4. TJENESTEFRIHED TIL ORGANISATIONSARBEJDE

Hovedregel på statens område:

Tjenestefrihed til foreningsarbejde og organisationsarbejde skal som hovedregel ydes uden løn og kan ikke indgå i den almindelige arbejdstid, heller ikke for tillidsrepræsentanter.

Centrale regler for tjenestefrihed til organisationsarbejde:

For tjenestemænd gælder i medfør af Finansministeriets cirkulære nr. 141 af 24. august 1981 om vilkår for tjenestefrihed for tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken, at organisationsarbejde **i videst muligt omfang skal varetages ved omlægning af tjenesten eller tjenestebytning, dvs. i fritiden (se ref. B).**

For overenskomstansatte gælder i medfør af Finansministeriets cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23. juli 1971 fortsat en praksis for, at tjenestefrihed med løn **kan** ydes til deltagelse i forhandlingsberettigede organisationers hovedbestyrelsesmøder, forretningsudvalgsmøder o.l. Det forudsættes, at tjenestefrihed **i videst muligt omfang ydes ved omlægning eller tjenestebytning (se ref. C)**

Særligt om tjenestemandsansatte fællestillidsrepræsentanter, kredsformænd mv.:
Dette afsnit omhandler kun tjenestemandsansatte medarbejdere.

Medarbejdere, der som fællestillidsrepræsentanter, sektionsrepræsentanter, kredsformænd mv. er valgt til at repræsentere en større kreds af personalegrupper, der også omfatter personalegrupper udenfor eget tjenestested, og som ikke har tjenestefrihed uden løn som ovenfor beskrevet, kan have behov for frihed, f.eks. i forbindelse med deltagelse i forhandlingsmøder, kongresser, delegeretmøder, (hoved)bestyrelsesmøder og forretningsudvalgsmøder.

Sådan frihed skal som udgangspunkt gives ved omlægning af tjenesten eller tjenestebytning. Det påhviler såvel myndigheden som medarbejderen at medvirke til en hensigtsmæssig løsning, hvorfor det forudsættes at medarbejderen fremsætter anmodning om tjenestefriheden så snart som muligt, således at ledelsen i fællesskab med medarbejderen har tid til at søge en hensigtsmæssig løsning.

BILAG 1

Hvis varetagelsen af hvervet ikke kan ske ved omlægning af tjenesten eller tjenestebytning, kan ledelsen efter forhandling med den pågældende under hensyntagen til personalegruppens størrelse og geografiske område give den pågældende tjenestefrihed med løn i et omfang, der maksimalt svarer til den ugentlige arbejdstid i 3 uger pr. kalenderår (p.t. 111 timer). Det forudsættes dog, at der i hvert enkelt tilfælde forud er sket en konkret vurdering og taget stilling til evt. omlægning/ombytning af tjenesten.

5. LOKALE RETNINGSLINIER

Som supplement til nærværende vejledning kan myndighederne - indenfor reglerne om frihed til organisationsarbejde - udarbejde lokale retningslinjer vedr. omhandlede aktiviteter og arbejdstid.

6. EKSEMPLER PÅ TR-ARBEJDE OG PÅ ORGANISATIONSARBEJDE

Tillidsrepræsentantens opgaver retter sig i hovedreglen mod det lokale arbejde i myndigheden og udføres som led i det daglige arbejde.

Opgaver, som naturligt er *tillidsrepræsentantopgaver*, er bl.a.:

- Lokale forhandlingsopgaver, som fra organisationen er delegeret til den pågældende på baggrund af aftaler, indgået mellem (central)organisationerne og Finansministeriet, fx forhandling om tillæg mv. i de nye lønsystemer og tillæg i henhold til lokal- og cheflønsordningerne.
- Forhandlinger og aftaler for medarbejderne (f.eks. om arbejdstid).
- Deltagelse i drøftelse af løsning af samarbejdsproblemer.
- Deltagelse ved myndighedens introduktion til nye medarbejdere.
- Deltagelse i ansættelses-, bedømmelses- og forfremmelsesnævn.
- Deltagelse som bisidder ved formelle samtaler.
- Andre opgaver udstukket på foranledning af ledelsen.
- Deltagelse i møder i samarbejdsudvalg og underliggende udvalg og arbejdsgrupper og i fornødent omfang forberedelse til disse møder.

Opgaver, som *ikke umiddelbart omfattes af tillidsrepræsentanthvervet*, er bl.a.:

- Opgaver i lokalforeningsregi, herunder møder og mødeforberedelse.
- Forberedelse og deltagelse i organisationens (hoved)bestyrelsesmøder.
- Deltagelse i forhandlinger om og indgåelse af aftaler og overenskomster, som ikke er delegeret til den pågældende på baggrund af aftaler, indgået mellem (central)organisationerne og Finansministeriet.
- Deltagelse når en lokal uenighed er blevet til en fagretlig sag.
- Behandling af arbejdsskadesager.(*)
- Hjemmebesøg i forbindelse med syge- og tilskadekomstsager, som organisationen varetager på vegne af et medlem. (*)
- Deltagelse i møder med medarbejderes kommuner i syge- og pensionsager.(*)
- Deltagelse i møder i forbindelse med en medarbejders arbejdsprøvning.(*)
- Udarbejdelse af artikler og lignende til fagblade.
- Deltagelse i møder som organisationens repræsentant (i modsætning til som lokal tillidsrepræsentant).

(*) Såfremt opgaven er pålagt af ledelsen, regnes den som tillidsrepræsentantarbejde og ikke som organisationsarbejde.

BILAG 1

Det henstilles, at myndighederne så vidt muligt imødekommer en medarbejders anmodning om fri mhp. deltagelse i organisationsaktiviteter jf. ovenfor, idet det forventes, at medarbejderen anmoder herom i så god tid som muligt. Hvis aktiviteten ligger inden for medarbejderens planlagte arbejdstid, skal frihed gives ved tjenesteomlægning eller afvikling af frihed.

7. DELTAGELSE I KURSER

Tillidsrepræsentanten kan få tjenestefrihed til deltagelse i faglige kurser, jf. Finansministeriets cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23/6 1971 (se ref. C). Dette gælder også for suppleanter for tillidsrepræsentanter, selv om de pågældende ikke fungerer som tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentanter og suppleanter bør så vidt muligt inden for de første 12 måneder efter valget have frihed til at deltage i grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter. En sådan tjenestefrihed gives uden fradrag i lønnen.

For alle medarbejdere henvises endvidere til samme cirkulæreskrivelse for så vidt angår tjenestefrihed til egentlige uddannelseskurser, hvorved forstås grunduddannelse, efteruddannelse og videreuddannelse.

Organisationerne arrangerer dog i stigende omfang kurser, som indeholder dels organisationsmæssige, dels faglige emner, der har berøring med forhandlingsretlige forhold eller samarbejdsudvalgsvirksomheden, og som dermed har uddannelsesmæssig værdi i forskellige relationer. Deltagelse i kursusvirksomhed af en sådan blandet karakter bør lettes, og der bør derfor ikke foretages afkortning i løn, selvom det drejer sig om kurser, hvis indhold tillige omfatter forhold af rent organisatorisk karakter.

8. SAGSBEHANDLENDE AFDELING

Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Overenskomstafdelingen.

BILAG 2

REVIDERET KOMMISSORIUM FOR TILLIDSREPRÆSENTANTUDVALGET (TRU)

1. BAGGRUND

Når forswarets struktur ændres, kan valggrundlaget for en række tillidsrepræsentanter tilsvarende blive ændret, idet det er et generelt princip i den centrale aftale om "Tillidsrepræsentanter i staten mv.", at tillidsrepræsentantstrukturen følger organisations- og ledelsesstrukturen.

Således vil ændringerne kunne medføre både bortfald og tilvejebringelse af nyt valggrundlag for tillidsrepræsentanter ved forswarets myndigheder.

Tillidsrepræsentantudvalget (TRU) blev nedsat i 2007 – med afsæt i den daværende aftale om forswarets ordning - som et fast udvalg til vurdering af fravigelse fra princippet om, at der kan vælges en tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe ved en institution, jf. den centrale aftale om valg af tillidsrepræsentanter.

Kommissoriet er pr. januar 2012 ændret for så vidt angår pkt. 2, opgaver, idet en større del af opgaverne nu er lagt ud til lokal beslutning.

2. OPGAVER

- At drøfte og vurdere uenigheder rejst af faglige organisationer og/eller myndigheder om at afvige vejledningens udgangspunkt om, at der kan vælges en tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe ved en institution/myndighed.
- At drøfte principielle spørgsmål/sager vedr. tillidsrepræsentanthvervet.
- At være orienteret om den til enhver tid gældende tillidsrepræsentantstruktur i forsaret.

3. SAMMENSÆTNING OG MØDEFREKVENNS

Formand: Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Chefen for Forretningsdivisionen

1 repræsentant for AC ved Hovedorganisationen af Officerer i Danmark

1 repræsentant for Foreningen af Ingeniører i Forsvaret (som repræsentant for de civile AC-grupper)

1 repræsentant for CO10 ved Centralforeningen for Stampersonel

1 repræsentant for OAO ved Hærens Konstabel- og Korporalforening

1 repræsentant for OAO Forsvarsarbejdernes Landsorganisation

Udvalget mødes efter behov.

4. ADMINISTRATIVE FORHOLD

Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Overenskomstafdelingen varetager sekretariatsfunktionen. Referat af udvalgets møder fordeles til udvalgets medlemmer.

BILAG 2

5. KOMPETENCE

TRU rådgiver og indstiller til Forsvarsministeriets Personalestyrelse.