

Udskriftsdato: 10. januar 2026

CIR1H nr 10011 af 08/12/2021 (Historisk)

Cirkulære om tillidsrepræsentanter i staten mv.

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Skatteministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2021-2307

Senere ændringer til forskriften

CIR1H nr 9759 af 25/09/2024

Cirkulære om tillidsrepræsentanter i staten mv.

Generelle bemærkninger

1. Skatteministeriet og centralorganisationerne har indgået vedlagte aftale af 29. november 2021 om tillidsrepræsentanter i staten mv., som træder i kraft 1. april 2021 og erstatter aftale af 22. marts 2019.

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.

3. Som resultat af overenskomstforhandlingerne i 2021 har Skatteministeriet og centralorganisationerne i § 6, stk. 3, aftalt, at der i drøftelserne om tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant indgår en drøftelse af en eventuel reduktion af de sædvanlige opgaver.

4. Skatteministeriet 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.

5. 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 tillidsrepræsentanthvervets omfang), som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.

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

7. 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.

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

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2021.

Samtidig ophæves cirkulære af 25. marts 2019 om tillidsrepræsentanter i staten mv. (Modst. nr. 008-19).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 8. december 2021

PERNILLE THORSTEEN MADSEN

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 bemyndigelse fra Skatteministeriet 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 cirkulærer om tillidsmandsordninger.

§ 2. Valg af tillidsrepræsentant

På enhver institution eller – for større institutioners vedkommende – i en afdeling 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 tillidsrepræsentant 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 tillidsrepræsentant 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 valgbare. 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 Skatteministeriet.

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

Stk. 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 forsvarlige 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, herunder en eventuel reduktion af de sædvanlige opgaver.

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 organisationsaftale, overens-

komst eller anden lønftale. Herudover kan tillidsrepræsentanten efter omstændighederne have krav på andre londele.

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 varetægelse 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 tillidsrepræsentantopgaver. 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 bod 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 afskedigelsens/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. Svarskrift 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 begrunder 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 sønehelligdage), 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 Skatteministeriet. 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 Tjenestemandsretten.
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 Tjenestemandsretten.

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. Svarskrift afgives senest 8 uger efter, at klageskrift er afgivet.

Stk. 7. Tjenestemandsretten fastsætter frister for eventuel yderligere skrift- veksling.

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 Skatteministeriet. 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. søgnehelligdage. 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 søgnehelligdage), 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 søgnehelligdage), 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 Tjenestemandsretten 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 Tjenestemandsretten.

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

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

Stk. 6. Tjenestemandsretten fastsætter frister for eventuel yderligere skrift- veksling.

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 tjenstemandsansatte 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 2021 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 2. Aftale af 22. marts 2019 om tillidsrepræsentanter i staten mv. ophæves.

København, den 29. november 2021

Offentligt Ansattes Organisationer

(Det Statslige Område)

Rita Bundgaard

Skatteministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Pernille Thorsteen Madsen

Akademikerne

Lars Qvistgaard

Centralorganisationen af 2010

Jesper K. Hansen

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

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 Skatteministeriet (*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 opsige 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 Tjenestemandsretten (frist for afgivelse af klageskrift 8 uger).