



Tillidsrepræsentantaftale, CFD, 2018

Gældende fra d. 01-04-2018

Indhold

§ 1	Område.....	2
§ 2	Generelle bemærkninger	2
§ 3	Hvor vælges tillidsrepræsentanter?	2
§ 4	Fællestillidsrepræsentant.....	2
§ 5	Hvem kan vælges?	2
§ 6	Valg af tillidsrepræsentant	3
§ 7	Tillidsrepræsentantuddannelse.....	3
§ 8	Suppleant for tillidsrepræsentanten	3
§ 9	Tillidsrepræsentantens opgaver	3
§ 10	Afskedigelse af tillidsrepræsentant	5
§ 11	Korrespondance	6
§ 12	Ikrafttrædelse og opsigelse	6

Tillidsrepræsentantsaftale på CFD

§ 1 Område

Denne aftale beskriver rammerne på CFD for tillidsrepræsentantsarbejdet.

Aftalen er indgået mellem CFD og organisationerne SL, FOA, HK, DS, hvor CFD har indgået en kollektiv overenskomst.

§ 2 Generelle bemærkninger

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem ledelsen og medarbejderne, og at tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde.

Opmærksomheden henledes på, at nedenstående regler i denne aftale om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter, og om arbejdsgiverens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadeløs, når denne udfører sit hverv.

CFD yder tjenestefrihed med sædvanlig løn for den tid, som tillidsrepræsentanten anvender til sin funktion, herunder til møder, kurser m.v. som arrangeres af den pågældende organisation eller af CFD.

Der skal mellem de enkelte organisationer og CFD indgås en forhåndsaftale om funktionstillæg for udførelsen af funktionen som tillids- og arbejdsmiljørepræsentant. De aftalte tillæg vil fremgå af bilag til de respektive kollektive overenskomster.

§ 3 Hvor vælges tillidsrepræsentanter?

På hvert arbejdssted med selvstændig driftsledelse, kan der for hver overenskomstgruppe vælges en tillidsrepræsentant, når gruppen består af mindst 5 ansatte. Hvis en overenskomstgruppe ikke består af 5 ansatte, men der på arbejdsstedet er mindst 5 medarbejdere omfattet af en CFD overenskomst er disse berettigede til at vælge en tillidsrepræsentant i fællesskab.

§ 4 Fællestillidsrepræsentant

Efter aftale mellem CFD og organisationen kan det dog aftales, at der kan vælges en fællestillidsrepræsentant blandt flere tillidsrepræsentanter på et ledelsesområde niveau 2.

§ 5 Hvem kan vælges?

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de medlemmer af organisationen, der har arbejdet inden for CFD i mindst 6 måneder.

Valget forestås af organisationen, der påser at reglerne er overholdt, og anmelder valget skriftligt til CFD. CFD er berettiget til, indenfor en frist på 3 uger fra modtagelsen, at gøre indsigelse mod valget. Indsigelse kan dog alene gøres mod formelle mangler.

§ 6 Valg af tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten vælges i fællesskab af samtlige medlemmer af organisationen på CFD eller på den pågældende virksomhed/ledelsesområde.

Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle medlemmer af organisationen har mulighed for at deltage i valget af deres tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentanten vælges ved simpelt flertal.

Den nyvalgte tillidsrepræsentant er omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor arbejdspladsen er bekendt med valget.

Mindskes antallet af medarbejdere på en arbejdsplads, således at forudsætningerne for valg af en TR ikke har været til stede i en periode af 3 måneder, kan CFD med et varsel på 3 måneder til udgangen af en kalendermåned, bringe funktionen til ophør.

På tilsvarende måde kan CFD bringe funktion som FTR til ophør, når forudsætningerne for dette hverv ikke længere er til stede.

§ 7 Tillidsrepræsentantuddannelse

CFD giver tilsagn om, at medlemmer, der vælges som tillidsrepræsentant, og som ikke tidligere har gennemgået tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt efter, at valget er endelig godkendt, gennemgår organisationens tillidsrepræsentantskursus. CFD vil medvirke til, at tillidsrepræsentanten får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

§ 8 Suppleant for tillidsrepræsentanten

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant og evt. fællestillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i § 4 og § 5. En suppleant er i funktion når tillidsrepræsentanten eller fællestillidsrepræsentanten er fraværende på grund af sygdom, kompetenceudvikling o. lign. eller orlov, og er alene i disse tilfælde omfattet af § 10.

§ 9 Tillidsrepræsentantens opgaver

Det er tillidsrepræsentantens pligt over for sine kollegaer og sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold, ligesom det er CFD's og den lokale arbejdsplads ledelsespligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på CFD og på den lokale arbejdsplads.

Tillidsrepræsentanten kan derfor over for arbejdspladsens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medlemmer. Hvor det i overenskomsten er forudsat, at der indgås lokale aftaler er det den forhandlingsberettigede organisation, der har kompetence til at indgå disse. Den forhandlingsberettigede organisation indgår med den enkelte TR en aftale om, hvilken forhandlingskompetence der delegeres til TR. CFD orienteres løbende om eventuelle ændringer heri. TR har fuldmagt til at indgå aftaler på medlemmernes vegne med ledelsen, i overensstemmelse med aftalen.

Opnås der ikke en, efter tillidsrepræsentantens skøn, tilfredsstillende løsning af et forhold, der har været drøftet med ledelsen, står det tillidsrepræsentanten frit for at begære sagen drøftet på et højere ledelsesniveau, evt. gennem en valgt fællestillidsrepræsentant, eller anmode sin organisation om at tage sig af sagen.

Tillidsrepræsentantens udførelse af de af ham/hende påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for arbejdet.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtigelser som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal der, hvis det er muligt, forud herfor træffes aftale med arbejdspladsens ledelse.

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

Tillidsrepræsentantens arbejde skal tilrettelægges således at der sikres denne den fornødne tid til at passe hvervet, samt adgang til nødvendige og rimelige arbejdsredskaber, herunder IT, og fysiske rammer.

Ved deltagelse i den nødvendige uddannelse som tillidsrepræsentant jf. § 7, møder i arbejdstiden vedrørende spørgsmål, der angår arbejdspladsen og medarbejderne, nødvendige møder med organisationen, der er aftalt med ledelsen, skal tillidsrepræsentanten for den tid, der medgår hertil aflønnes med sin sædvanlige løn. Møder på ledelsens foranledning uden for arbejdstiden aflønnes efter de for den pågældende tillidsrepræsentant sædvanlige gældende regler for overarbejde.

Den tid, som tillidsrepræsentanten ud over sin normale arbejdstid anvender til arbejdet som tillidsrepræsentant, indgår ikke i den arbejdstidsopgørelse, som danner grundlag for beregning af overarbejdstidsbetaling. Eventuel tid som ikke har været mulig, at lægge ind i den normale arbejdstid, honoreres som merarbejde 1:1.

Nødvendig transportgodtgørelse i forbindelse med tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv afregnes efter de regler for godtgørelse, der gælder for tillidsrepræsentantens sædvanlige arbejde.

Hvis tillidsrepræsentanten af ledelsen tilkaldes uden for normal arbejdstid, ydes der også transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde efter CFD's regler.

Arbejdspladsen etablerer en arbejdsskadeforsikring, som dækker tillidsrepræsentanten, når denne deltager i ovenstående. Forsikringen skal desuden dække transport.

Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

CFD indbetaler ikke bidrag til AKUT-fonden eller LO/DA Udviklingsfonden. Til gengæld er alle TR's aktiviteter i relation til tillidshvervet med fuld sædvanlig løn, herunder også deltagelse i møder, kurser og arrangementer i den forhandlingsberettigede organisation. Udgifter til rejse, ophold mv. for tillidsrepræsentanterne dækkes af den forhandlingsberettigede organisation

§ 10 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Såfremt arbejdsgiveren påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontaktes det relevante forbund med henblik på et mæglingssmøde inden afskedigelsen. Et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 kalenderdage (medmindre andet aftales) efter mæglingssøgningens fremkomst.

Forinden afskedigelse af en TR kan finde sted, skal sagen være forhandlet mellem CFD og den pågældende organisation.

CFD skal skriftligt meddele organisationen at man ønsker at afskedige TR. Organisationens kan kræve sagen forhandlet, hvis man ikke finder der er tvingende årsager til afskedigelsen. CFD kan kræve forhandlingen gennemført indenfor en frist på 3 uger fra organisationen har modtaget meddelelsen.

Ved afskedigelse af TR med et individuelt opsigelsesvarsel på 6 måneder, udvides varslet med 3 måneder fra 6 til 9 måneder. Øvrige TR får tillagt det udvidede varsel på 3 måneder til deres individuelle opsigelsesvarsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel kan afskedigelsen af TR ske med overenskomstens almindelige varsel.

En TR's ansættelsesforhold kan ikke afbrydes indenfor opsigelsesperioden, og inden den pågældende organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretslig behandling. Det bør tilstræbes, at den fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretslige behandling, er CFD ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig til at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal afhænge af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

Såfremt forbundet hævder, at afskedigelsen af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

§ 11 Korrespondance

Al korrespondance knyttet til ovenstående bestemmelser kan ske digitalt.

§ 12 Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne aftale træder i kraft 1. april 2018 og er gældende indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til den 1. januar, dog tidligst 1. januar 2021.

Søborg den 24. september 2018

For CFD,

Chef for CFD Kurt Faber-Carlsen

For CFD,

Bestyrelsesformand Lars Abel

For SL,

Faglig sekretær Svend Troelsen

For DS,

Konsulent Sabine Follmann

For HK,

Faglig konsulent Dan Christensen

For FOA,

Sektor formand Torben Klitmøller Hollmann