

Kapitel 10 Medarbejderrepræsentation

§47 Tillidsrepræsentanter

Stk. 1 Formål

Formålet med tillidsrepræsentantreglerne er at fremme og vedligeholde et godt og roligt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne.

Stk. 2 Samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne

For at fremme et godt arbejdsklima til gavn for såvel arbejdsgiver som medarbejder, er det vigtigt, at der på den enkelte arbejdsplads tilrettelægges en arbejdsrytme og et arbejdsklima, som fremmer tryghed for begge parter.

Den enkelte medarbejder bidrager positivt til fremme af virksomhedens formål med øget konkurrenceevne som mål. Den enkelte medarbejder må således have størst mulig indflydelse på egen arbejdsituation, hvilket bl.a. fremmes ved deltagelse i beslutningsprocessen i såvel medarbejdergruppen som i virksomheden i øvrigt.

Ledelsen tager med jævne mellemrum initiativ til, at den enkelte medarbejder tages med på råd ved ledelse og fordeling af arbejdet og informeres bredest muligt om kommende beslutninger.

Hvor det er relevant, kan der oprettes et samarbejdsudvalg til fremme og vedligeholdelse af et godt og roligt samarbejde. Samarbejdsudvalget består af virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanterne.

Stk. 3 Valg af tillidsrepræsentant

Medarbejdere i virksomheder med flere end 10 ansatte eller flere end 5 ansatte i en faggruppe kan vælge en tillidsrepræsentant.

Såfremt betingelserne er opfyldt i det enkelte tilfælde, er der ret til at vælge en tillidsrepræsentant i hver afdeling, der findes i virksomheden, såfremt disse er geografisk adskilt med enten en afstand på 25 km eller med en transporttid på ½ time.

Hvor der findes behov for det, kan der blandt tillidsrepræsentanterne vælges en fællestillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at der findes 3 eller flere tillidsrepræsentanter. Fællestillidsrepræsentanten forelægger anliggender for arbejdsgiveren af fælles interesse for alle berørte områder.

Valgbar er en anerkendt og dygtig medarbejder, der er medlem af Det Faglige Hus, og som har arbejdet i virksomheden i mindst 9 måneder inden for de seneste 15 måneder. Som afbrydelse i anciennitet regnes ikke sygdom eller fravær på grund af barsel.

Ved øvrige orlovsordninger afbrydes anciennitetsberegningen, og medarbejderen vender tilbage til virksomheden med den ved orlovens begyndelse opnåede anciennitet.

Tillidsrepræsentanten skal være uafhængig af arbejdsgiver.

Stk. 4 Valgets gennemførelse

Valget foregår i arbejdstiden. Der gives op til ½ times betalt frihed til valget.

Det skal sikres, at alle valgbare medarbejdere har mulighed for at stille op til valget.

Valget foregår skriftligt og skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, der er beskæftiget i virksomheden/faggruppen på valgtidspunktet sikres mulighed for at kunne deltage i valget. Valghandlingen skal være hemmelig, såfremt bare en enkelt medarbejder ønsker dette. Det må ikke være muligt at identificere de afgivne stemmer.

Stk. 5 Valgets gyldighed og hvervets ophør

Valget er først gyldigt, når det er meddelt til arbejdsgiveren og indberettet til Det Faglige Hus. Indberetningen kan ske via <https://www.detfagligehus.dk/formular/registrering-af-til-lidshverv/>.

Arbejdsgiveren og Det Faglige Hus har mulighed for at gøre indsigelser mod valget, og disse indsigelser skal omgående meddeles de ansatte, Det Faglige Hus og arbejdsgiveren. Indsigelser mod valget behandles efter reglerne i Organisationsaftalens kapitel 3.

Tillidsrepræsentanten vælges for en 2-årig periode. Falder antallet af medarbejdere til under den fastsatte grænse for valg, jf. stk. 3, i 4 måneder, ophører hvervet samtidigt hermed. Når betingelserne for valg igen er opfyldt, kan der igen vælges en tillidsrepræsentant.

Såfremt tillidsrepræsentanten er fraværende på grund af orlov, sygdom eller andet fravær i en sammenhængende periode på 3 måneder eller derover, eller ikke længere er valgbar, bortfalder hvervet, og der kan vælges en ny tillidsrepræsentant.

Stk. 6 Tillidsrepræsentantens opgave og virke

Det er tillidsrepræsentantens pligt over for såvel sin organisation som arbejdsgiveren eller dennes repræsentant at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet. Denne forpligtelse påhviler også arbejdsgiveren.

Tillidsrepræsentanten er medarbejdernes talsmand over for arbejdsgiveren, og skal varetage alle medarbejderforhold, der vedrører arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanten er Det Faglige Hus' kontaktperson på arbejdspladsen.

Tillidsrepræsentanten har ret til på anmodning at få udleveret en liste over medarbejdere under tillidsrepræsentantens virke fra arbejdsgiveren, når dette er påkrævet for, at tillidsrepræsentanten kan udføre sit hverv. Denne anmodning kan maksimalt fremsættes to gange årligt.

Listen er fortrolig og må ikke udleveres til tredjepart. Udleverede lister skal tilbageleveres til virksomheden/slettes ved hvervets ophør.

Arbejdsgiveren bør inddrage tillidsrepræsentanten ved vanskelige samtaler, f.eks. i rettesættelser, advarsler, opsigelser og sygefraværssamtaler, medmindre den pågældende medarbejder ikke ønsker dette.

Tillidsrepræsentantens udførelse af de hverv, der påhviler denne, skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes produktive arbejde; ligeledes så der bliver grebet mindst muligt ind i virksomhedens øvrige drift. Såfremt det er nødvendigt, at denne for at opfylde sit tillidsrepræsentanthverv må forlade sit arbejde, skal denne forud meddele det til arbejdsgiveren.

Tillidsrepræsentanten skal til enhver tid holdes skadesløs med hensyn til løn og udgifter, når han udfører opgaver, der bliver pålagt af arbejdsgiver, uanset om opgaverne løses inden eller udenfor normal arbejdstid. Tillidsrepræsentanten skal endvidere have honorering for den arbejdstid, der anvendes i hvervet, såfremt den konkrete opgave udføres på arbejdspladsen og er meddelt arbejdsgiveren. Såfremt udførelse af hvervet kræver ekstraordinært fremmøde på virksomheden, betales kørselsgodtgørelse som honorering for den medgåede tid.

Tillidsrepræsentanten har ret til et årligt vederlag på kr. 9.000,00 som udbetales med lønnen for december måned. Såfremt tillidsrepræsentanten ikke har varetaget funktionen i alle årets 12 måneder, beregnes vederlaget forholdsmæssigt. Der beregnes ikke pension eller feriepenge af vederlaget. Det er en forudsætning for udbetaling af vederlaget, at tillidsrepræsentanten har gennemført et tillidsrepræsentantskursus afholdt af Det Faglige Hus. Tillidsrepræsentanten modtager ikke løn under fravær i forbindelse med deltagelse på kurset.

Stk. 7 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentant kan kun afskediges, hvis det skyldes tvingende årsager. Arbejdsgiveren har pligt til at forlænge opsigelsesvarslet med 5 måneder ud over det personlige opsigelsesvarsel, dog maks. 8 måneder. Denne beskyttelse oppebærer tillidsrepræsentanten i 3 måneder efter hvervet ophører.

Hvis årsagen til opsigelsen direkte kan tillægges tillidsrepræsentanten, bortfalder forlængelsen af opsigelsesvarslet. Det personlige opsigelsesvarsel er dog stadig gældende. Uenighed herom parterne imellem afgøres ved voldgift.

Sker afskedigelsen på grund af arbejdsmangel, bortfalder de 5 måneders forlængelse af varslingspligten. Tillidsrepræsentanten bør i sådanne tilfælde så vidt muligt være blandt de sidst opsagte i den pågældende faggruppe.

Såfremt tillidsrepræsentanten deltager i forhandling af en lokalaftale, når valgperioden udløber, bevares tillidsmandsbeskyttelsen indtil 3 måneder efter forhandlingernes afslutning eller sammenbrud.

§48 Lokalaftaler

Stk. 1 Formål

Formålet med lokalaftaler er, at der på den enkelte overenskomstforpligtede virksomhed i KA kan indgås aftaler mellem arbejdsgiveren og medarbejderne om øget fleksibilitet, samt at sikre medarbejdernes mulighed for indflydelse på deres arbejdssituation.

Stk. 2 Anvendelse

Følgende af Hovedoverenskomstens bestemmelser kan fraviges ved lokalaftaler:

§ 11, stk. 2	Personlig løn
§ 18	Rådighedstjeneste
§ 20	Akkordbestemmelser
§ 23	Udearbejde
§ 24	Rejsearbejde
§ 25	Ikke-permanente arbejdspladser

Stk. 3 Regler for indgåelse af en lokalaftale

Lokalaftaler forhandles og indgås af tillidsrepræsentanten eller af alle medarbejdere, der på aftaletidspunktet vil blive omfattet af aftalen.

Aftalens gyldighed er betinget af, at den er indgået skriftligt og underskrevet af arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten/medarbejderne. Gyldigheden er endvidere betinget af, at der ikke er gjort indsigelser mod valget, jf. §47, stk. 5.

Den enkelte medarbejder skal efter anmodning have overenskomsten og lokalaftalen udlævert.

Stk. 4 Organisationernes medvirken

Såfremt enten arbejdsgiveren eller medarbejderne ønsker det, kan KA og Det Faglige Hus deltage i forhandlingerne. Er en lokalaftale i strid med bestemmelserne om sammensætningen af den personlige løn, kan enten KA eller Det Faglige Hus sammen med arbejdsgiveren/medarbejderne begære en forhandling.

Stk. 5 Opsigelse af lokalaftale

En lokal virksomhedsaftale kan gensidigt opsiges med 3 måneders varsel.

Hvis aftalen er indgået af medarbejderne, kan aftalen opsiges med det nævnte varsel af et flertal af medarbejderne.

§ 49 Arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1 Valg og evt. afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentanter

Når der kræves en arbejdsmiljøorganisation, jf. Lov om arbejdsmiljø, skal der vælges arbejdsmiljørepræsentanter.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges i henhold til arbejdsmiljølovgivningens regler. Valget foregår i arbejdstiden. Der gives op til 1/2 times betalt frihed til valget. Valget er først gyldigt, når det er meddelt til arbejdsgiveren. Endvidere bør den valgte medarbejder meddele valget til sin faglige organisation.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges for en 2-årig periode.

Evt. afskedigelse af en arbejdsmiljørepræsentant sker efter samme regler som ved afskedigelse af en tillidsrepræsentant.

Stk. 2 Sundhed og trivsel

Med det formål at skabe trivsel og forebygge sygefraværet, opfordrer overenskomstparterne til, at der på den enkelte virksomhed udarbejdes og formuleres holdninger til en aktiv politik om sundhed og trivsel. Denne politik udarbejdes i samarbejde mellem ledelse og arbejdsmiljørepræsentanten/tillidsrepræsentanten og skal være kendt på virksomheden.

For at fremme et godt arbejdsmiljø på virksomheden skal arbejdsgiver og medarbejder indgå i en åben dialog for at skabe løsninger til gensidig gavn.

Udarbejdes der på den enkelte virksomhed en handlingsplan til nedbringelse af sygefravær og/eller til forbedring af det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, skal dette ske i en åben dialog med arbejdsmiljørepræsentanten/tillidsrepræsentanten.

Stk. 3 Øvrige bestemmelser om arbejdsmiljø

Der skal udarbejdes en rygepolitik på hver enkelt virksomhed. Derudover anbefales det, at der også udarbejdes en alkoholpolitik.

Hvor arbejdets art kræver sikkerhedstøj og personlige værnemidler, jf. Arbejdsmiljøloven, skal dette udleveres af arbejdsgiveren.