
NOTAT

Dato 17. februar 2009 Journalnr. 08-0203-80
Emne Tillidsrepræsentanter i Kriminalforsorgen
Til Tjenestestedernes ledelse
Kopi til
Sagsbehandler PSK

1. Tillidsrepræsentanter i Kriminalforsorgen

Nedenfor redegøres kort for de regler, som er gældende for alle overenskomst- og tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter.

Alle tillidsrepræsentanter er omfattet af aftale af 30. september 2008 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne (TR-aftalen). Aftalen kan i sin helhed findes på Personalestyrelsens hjemmeside www.perst.dk.

Der skal i øvrigt henvises til følgende regelsæt:

- Aftale af 6. maj 2008 om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner
- Cirkulære af 24. august 1981 om vilkår for tjenestefrihed til organisationsarbejde for tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken
- Cirkulæreskrivelse af 23. juni 1971 om deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkekirken ansatte personale

2. Rammerne for samarbejdet og forholdet mellem ledelse af tillidsrepræsentanter

Regelsættene om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg bygger på et tanke-sæt om dialog og åbenhed mellem ledelse og medarbejdere. Dog naturligvis med respekt for medarbejdernes lov- og aftalebaserede rettigheder og med respekt for ledelsesretten.

Det er af afgørende betydning, at etableringen af samarbejdsstrukturer og strukturer med tillidsrepræsentanter i Kriminalforsorgen sker på dette grundlag. For at dette kan lade sig gøre er det tilsvarende afgørende, at man ved etableringen af de lokale strukturer tager hensyn til de lokale forhold og tilpasser strukturerne herefter, således at gode samarbejdsrelationer og kulturer kan opbygges med respekt for de gældende regler på området.

3. Én eller flere tillidsrepræsentanter, jfr. TR-aftalens § 2

Hovedreglen er, at der på hvert tjenestested kan vælges 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe, hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Hvis medarbejderne ønsker det, og institutionens ledelse er **enig** heri, kan der vælges flere end én tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe, jfr. TR-aftalens § 2, stk. 2.

På større tjenestesteder, hvor tjenestestedet er opdelt i flere afdelinger, kan medarbejderne have ret til en tillidsrepræsentant i hver afdeling, hvis der i afdelingernes ledelsesfunktion indgår:

- Selvstændig ledelsesret.
- Beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelse og afskedigelser.
- Selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

Endvidere er der i voldgiftsager tillige lagt vægt på det **reelle** behov for flere tillidsrepræsentanter.

Vurderingen i forhold til de lokale afdelinger svarer til den vurdering der skal foretages, når det skal overvejes, hvorvidt et tjenestested opfylder betingelserne for at skulle etablere samarbejdsudvalg.

4. Medarbejdergrupper

I cirkulærebemærkningerne til TR-aftalens § 2 er foretaget en nærmere definition af begrebet medarbejdergruppe.

Overført til Kriminalforsorgens primære forhold betyder dette, at følgende betragtes som selvstændige medarbejdergrupper:

- Medarbejderne under Dansk Fængselsforbunds forhandlingsområde (opsyn og værk-mestre samlet)
- Socialrådgivere under Dansk Socialrådgiverforenings forhandlingsområde
- Kontorfunktionærer under HK's forhandlingsområde
- Lærere (overenskomstansatte og tjenestemænd) under Kriminalforsorgsforeningens forhandlingsområde
- Pædagogiske assistenter (overenskomstansatte og tjenestemænd) under Kriminalforsorgsforeningens forhandlingsområde
- Øvrige tjenestemandansatte under Kriminalforsorgsforeningens forhandlingsområde
- Sygeplejersker under Dansk Sygeplejeråds forhandlingsområde

Såfremt en medarbejdergruppe ikke udgør 5 medarbejdere kan denne lade sig bistå af en tillidsrepræsentant for en anden medarbejdergruppe, jf. herved TR-aftalens § 2, stk. 3.

Det kan endvidere aftales med ledelsen, at 2 medarbejdergrupper indgår i valgforbund og tilsammen vælger 1 tillidsrepræsentant, der repræsenterer mindst 5 medarbejdere, jf. herved TR-aftalens § 2, stk. 4.

Det skal endeligt bemærkes, at reglerne om medarbejdergrupper, valgfællesskab mv. kan fraviges og suppleres ved lokalaftale, jf. herved TR-aftalens § 16, stk. 1.

5. Tillidsrepræsentantens opgaver, jfr. TR-aftalens § 3

Tillidsrepræsentanten skal i henhold til aftalen varetage følgende opgaver:

- Gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold
- På organisationens vegne påse, at overenskomstens regler overholdes

- Varetage sine kollegers interesser over for ledelsen
- Varetage lokale forhandlinger og indgå lokale aftaler
- Være orienteringspart i forhold til forestående afskedigelser (også enkeltstående)
- Være orienteringspart i spørgsmål, der vedrører den pågældende medarbejdergruppe

I forhold til arbejdet som tillidsrepræsentant i Kriminalforsorgen falder det indenfor regelsættet at udføre følgende opgaver:

- Deltagelse i SU-møder
- Forberedelse til SU-møder
- Deltagelse og forberedelse til møder underlagt SU
- Lønforhandlinger på medarbejdernes vegne
- Forhandle og indgå andre aftaler for medarbejderne (f.eks. om arbejdstid)
- Ajourføring af viden til brug for hvervets udførelse (i nødvendigt omfang)
- Deltagelse i drøftelse om løsning af samarbejdsproblemer
- Deltagelse ved introduktion af nye medarbejdere (efter aftale med ledelsen)
- Deltagelse i ansættelses-, bedømmelses- og forfremmelsesnævn (jf. lokale regler)
- Deltagelse efter den konkrete medarbejders ønske som bisidder ved formelle samtaler (dog ikke tjenstlige forhør)
- Opgaver i øvrigt udstukket på foranledning af ledelsen (i egenskab af hvervet som TR)

Som en hovedregel kan man således sige, at tillidsrepræsentantarbejde er det arbejde, der retter sig indad mod tjenestestedet, mens det arbejde, der retter sig udad, er organisationsarbejde.

Det er ikke muligt at lave en udtømmende liste over, hvilke arbejdsopgaver tillidsrepræsentanten konkret skal varetage, men det vil blandt kunne være forhold som nævnt ovenfor.

Eksempler på forhold, der ikke er TR-opgaver i henhold til TR-aftalen:

- Opgaver i lokalforeningsregi
- Deltagelse i HB-møder, jf. dog **pkt. 14**
- Behandling af arbejdsskadesager
- Hjemmebesøg i forbindelse med syge- og tilskadekomstsager
- Deltagelse i møder med medarbejderes kommuner i syge- og pensionssager
- Deltagelse i møder i forbindelse med en medarbejders arbejdsprøvning
- Deltagelse som tilhører i forbindelse med straffesager
- Deltagelse som bisidder ved tjenstlige forhør
- Udarbejdelse af artikler og lignende til fagblade

6. Fællestillidsrepræsentant, jfr. TR-aftalens § 4

Det kan mellem ledelsen og de lokale afdelinger **aftales**, at der for medarbejdergrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant, d.v.s.

- Fællestillidsrepræsentanten kan repræsentere flere medarbejdergrupper inden for forskellige faglige organisationer.
- Fællestillidsrepræsentanten kan repræsentere én medarbejdergruppe med flere tillidsrepræsentanter.
- Fællestillidsrepræsentanten kan repræsentere flere medarbejdergrupper, som tilhører samme organisation.

Der foreligger ingen forpligtelse for ledelsen til at indgå aftaler om valg af fællestillidsrepræsentanter. Ved vurderingen heraf forudsættes det således, at valg af en fællestillidsrepræsentant tillige er i ledelsens interesse ud fra en vurdering af de arbejdsopgaver, som en fællestillidsrepræsentant måtte varetage.

Fællestillidsrepræsentanten vælges af og blandt allerede valgte tillidsrepræsentanter. Såfremt man har **aftalt**, at der på tjenestestedet kan vælges en fællestillidsrepræsentant, skal det samtidig aftales, hvilke spørgsmål/arbejdsopgaver som den pågældende fællestillidsrepræsentant skal varetage på tjenestestedet. Hovedreglen er, at fællestillidsrepræsentanten varetager og forhandler spørgsmål af fælles interesse for de medarbejdere, som pågældende repræsenterer. En fællestillidsrepræsentant kan udelukkende repræsentere medarbejdere inden for egen ansættelsesmyndighed. Et fængsel er f.eks. en sådan ansættelsesmyndighed.

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

7. Hvem kan vælges som tillidsrepræsentant, jfr. TR-aftalens § 2, stk. 5

For at være valgbar som tillidsrepræsentant eller suppleant skal man være organiseret (være medlem af fagorganisationen) og have mindst 9 måneders ansættelse hos ansættelsesmyndigheden. Derudover skal man efter praksis være blandt de anerkendt dygtige medarbejdere.

Medarbejdere, som er ansat på prøve, elever og uorganiseredes medarbejdere er ikke valgbar.

8. Hvem kan deltage i valget af tillidsrepræsentant

Alle ansatte inden for vedkommende medarbejdergruppe – herunder også f.eks. elever, prøveansatte og uorganiserede – har valget.

På tjenestesteder, hvor der er flere selvstændige afdelinger, jfr. punkt 3, kan der vælges en tillidsrepræsentant af og blandt medarbejderne på de pågældende afdelinger. Det betyder i praksis, at hver enkelt afdeling kan opstille en (eller flere) af afdelingens medarbejdere til valget, og alene afdelingens medarbejdere kan deltage i valget af tillidsrepræsentanten.

9. Anmeldelse af valg af tillidsrepræsentant, jfr. TR-aftalens § 2, stk. 6

Det er organisationerne f.eks. Dansk Fængselsforbund, HK Stat, Kriminalforsorgsforeningen og Dansk Socialrådgiverforening, der skriftligt skal anmelde, at der har fundet et valg af tillidsrepræsentant sted. Underretningen skal ske til ledelsen af det tjenestested, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt for. Underretningen skal indeholde oplysninger om, hvilken medarbejdergruppe den pågældende repræsenterer og for hvilken periode. Perioden kan evt. være for et bestemt antal år, eller den pågældende kan være valgt indtil videre.

10. Indsigelse mod valget, jfr. TR-aftalens § 2, stk. 6

Det enkelte tjenestesteds ledelse kan inden for en frist på 3 uger fra underretningen om valget gøre indsigelse mod valget. Indsigelsen kan vedrøre formelle fejl ved valget, såsom at den der er valgt ikke opfylder aftalens krav om 9 måneders anciennitet på tjenestestedet, eller at nogle medarbejdere ikke har fået mulighed for at deltage i valget. Endelig kan der gøres indsigelse

mod den valgte egnethed, men det bemærkes, at der er en endog meget tung bevisbyrde herfor.

11. Tidsforbrug, jfr. TR-aftalens § 6

Udgangspunktet er, at tillidsrepræsentanten skal udføre de arbejdsopgaver, der sædvanligvis udføres i institutionen. Tillidsrepræsentanten må på den anden side anvende den tid, der er nødvendig for hvervets forsvarlige udførelse, under hensyntagen til såvel tjenestestedets arbejdsopgaver som tillidsrepræsentantopgaverne.

I henhold til TR-aftalens § 6 kan man **ikke** på forhånd fastsætte et fast årligt timetal. Aftalen om tillidsrepræsentanter forudsætter, at parterne – d.v.s. ansættelsesmyndighedens ledelse og tillidsrepræsentanten – efter hvert valg drøfter arbejdstilrettelæggelsen, ligesom dette kan ske, hvis der opstår ændringer i omfanget af tillidsrepræsentant-arbejdet eller ved f.eks. udarbejdelse af vagtlistor eller lignende. Ledelsen skønner på den baggrund omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet.

I ledelsens overvejelser om tidsforbruget bør følgende faktorer bl.a. indgå:

- Antal medarbejdere som pågældende repræsenterer.
- Samarbejdsforhold på tjenestestedet.
- Lønforhandlinger.
- Den tid som ledelsen lægger beslag på tillidsrepræsentanten.

For personale omfattet af vagtplaner må det anbefales, at den enkelte personalechef/PSK forud for fastlæggelsen af vagtplanen tager en drøftelse med tillidsrepræsentanten om, hvilke tillidsrepræsentantopgaver pågældende imødeser indenfor perioden. På baggrund af tillidsrepræsentantens tilkendegivelser skal den enkelte personalechef/PSK foretage en vurdering af – ud fra listen i **pkt. 5** – om de konkrete opgaver falder indenfor tillidsrepræsentanthvervet. Når det herefter er bestemt, hvilke tillidsrepræsentantopgaver der foreligger i perioden, foretages en drøftelse af behovet for tid hertil. Den fastsatte tid skal tage udgangspunkt i de konkrete forhold, men til f.eks. deltagelse i SU-møder bør der ved større tjenestesteder afsættes tid svarende til en arbejdsdag, således at der tillige gives tillidsrepræsentanten mulighed for en god forberedelse til mødet.

Såfremt medarbejderne på det enkelte tjenestested tidsregistrerer deres arbejde, kan man kræve, at tillidsrepræsentanten også særskilt registrerer den tid, der anvendes til tillidsrepræsentantarbejde.

Tillidsrepræsentantarbejde, der foregår i arbejdstiden, indregnes i arbejdstiden. Tilsvarende gælder tillidsrepræsentantarbejde, der foregår uden for arbejdstiden, hvis ledelsen lægger beslag på den pågældende i dennes egenskab af tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentantarbejde, der foregår uden for arbejdstiden, aflønnes ikke og indregnes ikke i arbejdstiden, hvis arbejdet sker på tillidsrepræsentantens egen foranledning.

12. Varetagelse af opgaver uden for tjenestestedet

Som altovervejende hovedregel udføres tillidsrepræsentantarbejdet på tjenestestedet.

Er det i særlige tilfælde nødvendigt for en tillidsrepræsentant at forlade tjenestestedet for at varetage sine opgaver som tillidsrepræsentant, kan dette kun ske efter forudgående aftale med

ledelsen, se dog TR-aftalens § 9, stk. 2. Bestemmelsen i § 9, stk. 2, finder i henhold til TR-aftalens § 9, stk. 3 dog ikke anvendelse for tjenestemænd.

Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale med ledelsen, skal pågældende ved først givne lejlighed orientere ledelsen om fraværet.

13. Tjenestefrihed til faglige formål

Fagligt arbejde, der ikke er tillidsrepræsentantarbejde, indregnes ikke i arbejdstiden.

Tjenestemandsansatte fællestillidsrepræsentanter, der repræsenterer personalegrupper uden for eget tjenestested, er omfattet af pkt. c i cirkulære af 24. august 1981. Dette betyder, at varetagelsen af hvervet i videst muligt omfang skal ske ved omlægning af tjenesten eller ved tjenestebytning.

Tilsvarende gælder overenskomstansatte, hvis de pågældende i henhold til overenskomsten er omfattet af cirkulæret.

Deltagelse i faglige kurser i henhold til cirkulæreskrivelse af 26. juni 1971 sker ved tjenestefrihed **uden** lønafkortning. Det skal dog hertil bemærkes, at ansøgninger om tjenestefrihed i henhold til cirkulæreskrivelsen behandles konkret, og at der særligt i forbindelse med ansøgning om deltagelse i 'blandede kurser' skal foretages en vurdering af, om institutionen har en særskilt interesse i, at den konkrete medarbejder deltager i kurset, henset til pågældendes valg som tillidsrepræsentanter/SU-medlem og ledelsens interesse i, at pågældende er opdateret om de i kurset omhandlede forhold.

Tillidsrepræsentanter og suppleanter – d.v.s. både overenskomst ansatte og tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter – bør så vidt muligt inden for de første 12 måneder efter valget gives frihed til at deltage i grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter.

14. Særligt om deltagelse i organisationernes hovedbestyrelsesmøder

Deltagelse i hovedbestyrelsesmøder betragtes ikke som tillidsrepræsentantarbejde, idet arbejdet relaterer sig til organisationsforholdene og ikke til det enkelte tjenestested.

Tjenestemandsansatte:

For så vidt angår de tjenestemandsansatte medarbejdere er mulighederne for deltagelse i hovedbestyrelsesmøder reguleret af pkt. c i cirkulære af 24. august 1981, idet den tidligere hjemmel i cirkulæreskrivelsen af 26. juni 1971 om deltagelse i hovedbestyrelsesmøder blev ophævet ved udstedelsen af de ny regler i 1981.

Efter de gældende regler skal deltagelse i hovedbestyrelsesmøder **som udgangspunkt** ske ved tjenesteomlægning eller tjenestebytning. Såfremt der er ikke på denne vis kan etableres en hensigtsmæssig løsning, **kan** det enkelte tjenestested efter aftale tillade et fravær uden lønafkortning på indtil 111 timer årligt til deltagelse i hovedbestyrelsesmøder.

Overenskomstansatte:

For så vidt angår de overenskomstansatte foreligger ingen hjemmel til at meddele tjenestefrihed med løn til deltagelse i hovedbestyrelsesmøder.

Efter ansøgning kan der dog med hjemmel i en gammel aftale på centralt niveau gives overenskomstansatte kontorfunktionærer tjenestefrihed uden lønafkorting til deltagelse i hovedbestyrelsesmøder i henholdsvis HK/STAT og HK/STAT København.

15. Lokalforeninger, bestyrelser m.m.

Hvordan de enkelte organisationer vælger at organisere sig, er Kriminalforsorgen som arbejdsgiver uvedkommende. Det betyder samtidig, at valgte medlemmer af klubber, bestyrelser m.v. ikke er omfattet af tillidsrepræsentantbeskyttelsen.

Alene valgte tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, suppleanter herfor samt medlemmer af SU er omfattet af tillidsrepræsentantbeskyttelsen.

16. Arresthusområdet

Efter drøftelse med arrestinspektørerne har direktoratet besluttet, at der inden for hvert arresthusområde i medfør af tillidsrepræsentantaftalens § 16, jfr. § 2 og § 4 kan etableres følgende ordning:

Inden for de 3 arresthusområder vil der i hvert enkelt arresthus kunne vælges en tillidsrepræsentant og en suppleant for hver medarbejdergruppe, hvori der er mindst 5 ansatte. Tillidsrepræsentanten kan forhandle med den enkelte arrestforvarer.

De valgte tillidsrepræsentanter kan af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant til at varetage tværgående spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Fællestillidsrepræsentanten forhandler sådanne spørgsmål med den enkelte arrestinspektør.

Den nærmere tilrettelæggelse af fællestillidsrepræsentantopgaverne forudsættes aftalt i overensstemmelse med retningslinierne i dette notats **pkt. 6**.

17. Afdelinger og pensioner

De enkelte afdelinger med deres lokalkontorer samt pensionerne anses hver især som selvstændige institutioner, jfr. TR-aftalens § 2. Der kan vælges en tillidsrepræsentant for medarbejdergrupper på mindst 5 personer. Tillidsrepræsentanten kan forhandle lokale spørgsmål med den enkelte kriminalforsorgsleder og pensionsforstander.

18. Fængsler

Fængslernes struktur gør det naturligt at overveje spørgsmålet om, hvorvidt fængselsafdelingerne udgør en selvstændig afdeling i TR-aftalens forstand. Denne vurdering tager udgangspunkt i kriterierne ovenfor under **pkt. 3**.

I forlængelse af ovenstående vurdering bør ledelsen foretage en vurdering af, hvorvidt der er behov for flere tillidsrepræsentanter, jfr. herved TR-aftalens § 2, stk. 2. Spørgsmålet om eventuelt valg af fællestillidsrepræsentant bør også indgå i vurderingen, jfr. ovenfor under **pkt. 6**.

19.

Dette notat vil blive optaget i den administrative regelsamling og erstatter notatet af 10. oktober 2008.