

Konstruktørforeningens tillidsrepræsentanthåndbog

ARKITEKTOMRÅDET

**Introduktion
- om tillidsrepræsentantens rolle**

Tillidsrepræsentantaftale 2020
Konstruktøroverenskomsten mellem KF og DIO

**Hovedaftale
2015**

Med vejledning og kommentarer fra Konstruktørforeningen.

INDHOLDSFORTEGNELSE

Velkommen som tillidsrepræsentant	3
Tillidsrepræsentantens kontakt med KF	3
Dine kontaktpersoner i KF's sekretariat:	3
Tillidsrepræsentanter – en introduktion	4
Hvad er en tillidsrepræsentant (TR)?.....	4
Hvorfor tillidsrepræsentant?	4
Hvem kan blive tillidsrepræsentant?	4
Hvem vælger tillidsrepræsentant?	5
Rettigheder og beskyttelse	5
Tillidsrepræsentantens rettigheder	5
Afskedigelse af tillidsrepræsentant	5
Tillidsrepræsentantens daglige opgaver og muligheder	6
Tillidsrepræsentanten og virksomheden.....	6
Tillidsrepræsentanten kan få mange roller	6
Tillidsrepræsentantens udviklingsmuligheder er mange:	6
Tillidsrepræsentanten og medlemmerne	7
Kommenteret overenskomst og andre hjælpemidler.....	7

Tillidsrepræsentantaftale mellem DIO II og KF med KF-	
kommentarer.....	7
§ 0	7
§ 1 Valg af tillidsrepræsentant.....	7
§ 2 Fællestillidsrepræsentanter	9
§ 3 Tillidsrepræsentantens opgaver og rettigheder	11
§ 4 Afskedigelse af en tillidsrepræsentant	13
§ 5 Retningslinjer	14
§ 6 Tillidsrepræsentantaftalens varighed	14

KF's kommentar til Hovedaftalen mellem KF og DIO II:	15
Hovedaftalen:.....	15

Velkommen som tillidsrepræsentant

Som nyvalgt kan du bruge denne **tillidsrepræsentanthåndbog**, når du sætter dig ind i tillidsrepræsentantens arbejdsopgaver, rettigheder og pligter, og når du har brug for at slå op i tillidsrepræsentantaftalen.

I håndbogen finder du

- En kommenteret tillidsrepræsentantaftale
- Hovedaftalen

Hele overenskomsten med kommentarer til de enkelte overenskomstpunkter udleveres på TR-introduktionskurset og findes også på kf.dk under menuen "Tillidsrepræsentanter".

Andre hjælpemidler

Derudover er du altid velkommen til at rekvirere pjecer og værktøjer efter behov, fx til brug ved samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten (APV-værktøj mm.), værktøjer til brug ved MUS (MedarbejderUdviklingsSamtaler) eller til brug ved lønforhandling mv.

Tillidsrepræsentantens kontakt med KF

Det er vigtigt, at der er regelmæssig kontakt mellem tillidsrepræsentanten, KF's sekretariat og KF. Alle tillidsrepræsentanter har en række kontaktpersoner i KF – se straks nedenfor.

Tillidsrepræsentantkurser

For at uddanne tillidsrepræsentanterne gennemfører KF sammen med FAOD t introduktionskursus i København og Aarhus to gange om året, og derudover bestræber KF sig på løbende at invitere til møder, kurser og at støtte netværk for tillidsrepræsentanterne. Da branchen er relativt lille og stadig er præget af mange små virksomheder, er antallet af tillidsrepræsentanter ikke stort nok til at holde en høj møde- og kursusfrekvens. Derfor er din tilmelding vigtig hver gang du får og har muligheden for at deltage.

Årets gang er typisk sådan, at man som tillidsrepræsentant inviteres til at deltage i et organisationsseminar for alle tillidsvalgte i foråret, som oftest på Hotel Koldingfjord (hvor både tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne, KF's regionsledelser og KF's bestyrelse, samt repræsentanter fra entreprenør/ingeniørbrancherne + KF's sekretariat deltager).

Derudover er der fælles samling omkring et fælles tema for tillidsrepræsentanter på arkitektområdet, i staten, kommuner/regioner hvert år.

Man har ret til lønnet fravær i 3 dage pr. år. Fravær derudover skal enten klares ved afspadsering eller ved at der søges om lønkomensation hos KF – og den ydes efter en konkret vurdering af det behov, tillidsrepræsentanten har for at deltage.

Dine kontaktpersoner i KF's sekretariat:

Har du spørgsmål til det vedlagte, kan du maile eller ringe til konsulenterne:

Hans Erik Truelsen (33 36 41 59 - hanserik@kf.dk) eller

Mette Nissen (33 36 41 64 - mette@kf.dk) eller

Rya Feltmann (rya@kf.dk) eller

Charlotte Gassum Gawthrop (charlotte@kf.dk)

Nasila Firouzi (nasila@kf.dk)

Emilie Nøhr Munk (emilie@kf.dk)

Du er også velkommen til at kontakte:
arbejdsmarkedsrådets sekretær, **Liselotte Jensen** (33 36 41 52 – liselotte@kf.dk)

I ferieperioder er det en god idé at sende en mail til kf@kf.dk.

Venlig hilsen

Konstruktørforeningen

Sekretariatet, Ny Kongensgade 15. 1472 København K

Tlf. 33 36 41 50, ma-tor 10-15, fredag dog kun pr. mail eller fax (33 36 41 60)

Website: www.kf.dk. - Mail: kf@kf.dk

Tillidsrepræsentanter – en introduktion

Hvem, hvordan, hvad og hvorfor?

Find svarene her og i den kommenterede Tillidsrepræsentantaftale.

Hvad er en tillidsrepræsentant (TR)?

En ansat lønmodtager, som vælges af sine kolleger til at varetage deres interesser over for arbejdsgiveren. For at der kan vælges en tillidsrepræsentant skal der være en overenskomst, enten mellem den ansatte fagforening og virksomheden, eller mellem de ansatte lokalt og den enkelte virksomhed. Overenskomsten mellem DIO II (Dansk Industris Overenskomstforening II) og KF giver mulighed for valg af tillidsrepræsentanter med en vis ret til fravær til kurser og møder, samt med afskedigelsesbeskyttelse.

Når man er valgt som TR, er man samtidig sin faglige organisations lokale repræsentant på arbejdspladsen, og valget skal godkendes af den faglige organisation. Virksomhedens ledelse skal derimod ikke godkende valget. Ledelsen kan dog gøre indsigelse mod valget, hvis overenskomstens formelle regler om valgbarhed ikke er opfyldt. For at ledelsen får mulighed for dette, skal valget anmeldes af KF (og for fælles tillidsrepræsentanter af den valgte fagforening) over for både virksomheden og DIO II.

Hvorfor tillidsrepræsentant?

Tillidsrepræsentanten er en central person, når det gælder om at sikre, at overenskomsten og andre aftaler på arbejdspladsen overholdes, og at der arbejdes for godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte. Det er derfor også tillidsrepræsentantens opgave at sørge for at inddrage og informere kollegerne på arbejdspladsen om forhold, som er vigtige i overenskomsten og det daglige samarbejde.

Hvem kan blive tillidsrepræsentant?

Det er op til medarbejderne at finde ud af, hvem de vil vælge til tillidsrepræsentant. For at blive valgt til tillidsrepræsentant skal man normalt have en vis erfaring i faget og gerne også på arbejdspladsen (på DIO II- området eksempelvis mindst 6 måneders ansættelse). Hvis der

er en klub på arbejdspladsen, kan tillidsrepræsentanten fx vælges på klubbens generalforsamling. Sammenhængen mellem klubben og tillidsrepræsentanten er vigtig, fordi tillidsrepræsentanten jo repræsenterer de af klubbens medlemmer, som er medlem af de fagforeninger, der har overenskomst på virksomheden.

Hvem vælger tillidsrepræsentant?

På virksomheder der er medlem af DIO II, og hvor der er ansat mindst 5 KF-bygningskonstruktører, kan de pågældende ansatte vælge en tillidsrepræsentant. Er der mindst 5 ansatte, som er omfattet af KF-, TL- og FAOD/JA-overenskomsterne kan der vælges fælles tillidsrepræsentant.

Alle medlemmer af KF har valgt ved valg af KF-tillidsrepræsentant. Alle KF- og TL-medlemmer samt medlemmer af FAOD/JA har valgt ved valg af fælles tillidsrepræsentant. Uorganiserede og ansatte der er med i andre fagforeningerne har ikke valgt. (Motsat ved valg af arbejdsmiljørepræsentant, hvor alle ansatte har valgt).

Der er ingen formkrav til valget – det kan ske skriftligt eller ved håndsoprækning – det mest praktiske er at indkalde alle medlemmer til et husmøde og gennemføre valget der. Valget skal derefter skriftligt rapporteres til den valgte fagforening, som sørger for formel anmeldelse til DIO II og til virksomheden.

Rettigheder og beskyttelse

Tillidsrepræsentantens rettigheder

I overenskomsten findes en tillidsrepræsentantaftale og regler om efteruddannelse, der indeholder bestemmelser som sikrer, at tillidsrepræsentanten kan varetage sit hverv. Det mest centrale er tillidsrepræsentantens ret til at forhandle med virksomhedens ledelse på medlemmerne vegne. Du kan finde nærmere vejledning i kommentaren til tillidsrepræsentantaftalen i håndbogen.

Det er også sikret gennem tillidsrepræsentantaftalen, at tillidsrepræsentanten må bruge den nødvendige tid til at varetage arbejdet som tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten har i den sammenhæng ret til uddannelse (3 dage med løn om året). Herudover inviterer KF til andre møder og ad hoc-kurser, hvor KF kan dække transportomkostninger (billigste offentlige transport) og kan give lønkompensation efter retningslinjer, som er fastlagt af KF's bestyrelse.

Normalt er arbejdet som tillidsrepræsentant lønnet, når det handler om møder i forhold til virksomheden, mens eksterne møder der ikke direkte vedrører virksomheden (med eksempelvis fagforeningen) er uden løn, men med lønkompensation fra den faglige organisation – som eksempel kan nævnes møder i forbindelse med forberedelse af overenskomstforhandlinger.

Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Det fremgår af TR-aftalen, at tillidsrepræsentanten ikke kan afskediges, fordi vedkommende udfører sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det betyder ikke, at tillidsrepræsentanten er 100 % sikret mod at blive afskediget. Men afskedigelsen skal være begrundet i tvingende årsager. Hvis arbejdsgiveren kommer i en situation, hvor afskedigelse er nødvendig på grund af manglende ordrer, er tillidsrepræsentanten som hovedregel den sidste i medlemsgruppen/faggruppen, der kan afskediges – ellers kræver det meget tungtvejende og klare faglige begrundelser, fordi arbejdsgiver også er forpligtet til at foretage en vis omskoling af tillidsrepræsentanten med henblik på overførsel til anden jobfunktion..

Tillidsrepræsentantens daglige opgaver og muligheder

Tillidsrepræsentanten og virksomheden

Tillidsrepræsentanten er medlemmernes talsmand overfor virksomheden. Tillidsrepræsentanten kan over for virksomhedens ledelse komme med forslag og klager fra medlemmerne.

Tillidsrepræsentanten har ingen forpligtelse eller ret til at forhandle hverken den enkeltes løn eller generelle løn- og ansættelsesforhold for medlemmerne, men hvis der er enighed om det mellem tillidsrepræsentanten og medlemmerne (eller mellem tillidsrepræsentanten og det enkelte medlem), kan tillidsrepræsentanten godt gå ind i forhandlingerne med virksomhedens ledelse om den enkeltes løn eller om generelle løn/ansættelsesvilkår.

Som supplement til overenskomsten har tillidsrepræsentanten mulighed for at indgå lokale aftaler, der regulerer forholdene i virksomheden for de ansatte – eksempelvis en flekstidsaftale eller en aftale om efteruddannelse. Det forudsættes, at overenskomstens regler og rammer overholdes, så derfor bør den faglige organisation altid tages med på råd.

Tillidsrepræsentanten har i det daglige også pligt til fremme tilliden og samarbejdet mellem medlemmerne og virksomhedens ledelse. Tillidsrepræsentanten skal således være lydhør over for kritiske eller utilfredse kolleger, men må ikke partisk blot "tilslutte sig" en gruppe af utilfredse men skal forsøge at arbejde konstruktivt på at formidle utilfredsheden på en saglig måde og løse problemet i samarbejde med ledelsen.

Tillidsrepræsentanten kan få mange roller

Ud over deltagelse i virksomhedens efteruddannelsesudvalg og inddragelse i og forhandler af en række forhold og lokalaftaler, der i øvrigt har med overenskomstreglerne at gøre, har tillidsrepræsentanten ofte rollen som bisidder eller den ansattes sparringspartner ved afskedigelser, og som intern konsulent/vagthund i forhold til stress og stresspolitik og personalepolitikker generelt. Det gør, at du som TR ofte med fordel kan arbejde tæt sammen med arbejdsmiljørepræsentanten og på den måde også inddrages i sikkerhedsarbejdet på virksomheden.

Tillidsrepræsentanten samarbejder ofte med tillidsrepræsentanter for andre faggrupper på arbejdspladsen i forbindelse med overenskomster, lokalaftaler og i efteruddannelsesudvalg samt (på lidt større virksomheder) også samarbejdsudvalg (SU).

Tillidsrepræsentantens udviklingsmuligheder er mange:

Som tillidsrepræsentant kan du lære at:

- Være en god forhandler
- Lære aftaler/overenskomsten at kende
- Lære at agere som forhandler ud fra et regelsæt
- få indflydelse på overenskomstforhandlinger
- forbedre dine evner til at tackle og løse interesse modsætninger konstruktivt
- Være en god projektleder
- Være en god formidler som har baglandet i orden
- Kunne træffe beslutninger
- Kunne tænke strategisk
- Kunne inspirere dine kolleger
- Blive stadig bedre til at samarbejde
- Være en aktiv lytter

- Arbejde under pres uden at få stress
- Håndtere kriser

Ofte rummer rollen muligheder for en personlig kompetenceudvikling, der kan blive springbræt i karrieren til andre jobs med mere ansvar eller til et lederjob.

Tillidsrepræsentanten og medlemmerne

Som repræsentant for kollegerne kan tillidsrepræsentanten også være bindeled mellem medlemmerne, en eventuel klub på virksomheden og fagforeningen/KF. Tillidsrepræsentanten skal også være bindeled til virksomhedens ledelse. Gennem uddannelse, information fra KF og via sit samarbejde med virksomhedens ledelse modtager tillidsrepræsentanten information, som har betydning for medlemmerne, og som derfor i mange situationer skal videreformidles til dem. Ring til KF's sekretariat hvis du er i tvivl om din rolle i den forbindelse.

Når medlemmerne har brug for faglig støtte, er det ofte tillidsrepræsentanten man henvender sig til først. Derfor kan det være en fordel, at tillidsrepræsentanten kender lidt til hovedtrækkene i arbejdsmarkedslovgivningen, samt kender overenskomsten og de interne regler i virksomheden så godt det er muligt under hensyntagen til de arbejdsmæssige forpligtelser man i øvrigt har. Omvendt skal man ikke have som ambition at være ekspert på alle områder, men bruge KF's sekretariat som aktiv sparringspartner både i stort og småt.

Kommenteret overenskomst og andre hjælpemidler

Af andre hjælpemidler kan nævnes den kommenterede overenskomst, som findes som separat dokument, der kan hentes på kf.dk (under "Tillidsrepræsentanter") eller rekvireres på KF's sekretariat. På TR-kurser udleveres den som bilag til denne TR-håndbog.

Tillidsrepræsentantaftale mellem DIO II og KF med KF-kommentarer

§ 0

Parterne anerkender at arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter varetager væsentlige funktioner på virksomhederne.

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1 I virksomheder, hvor der er mindst 5 ansatte, der alle er medlem af KF, kan disse beslutte at lade sig repræsentere over for arbejdsgiveren gennem en tillidsrepræsentant, der er ansat på virksomheden og medlem af KF.

KOMMENTAR

§ 1 handler om valg af tillidsrepræsentant for KF-medlemmer (organisationsrepræsentant)

Reglerne for tillidsrepræsentanter er fælles for Forbundet Arkitekter og Designere (FAOD), Konstruktørforeningen (KF), Teknisk Landsforbund (TL) og Jordbrugsakademikerne (JA).

I virksomheder, hvor der er ansat 5 medlemmer KF, kan disse medlemmer vælge en tillidsrepræsentant, der repræsenterer KF's medlemmer over for virksomheden. Tillidsrepræsentanten kan ikke repræsentere ansatte, der ikke er medlem af KF.

Stk. 2 Tillidsrepræsentanten vælges af de i virksomheden ansatte medlemmer af KF. Kun fastansatte i uopsagt stilling med mindst et halvt års anciennitet i virksomheden er valgbare. Valget godkendes af KF, som anmelder tillidsrepræsentanten over for arbejdsgiveren og DIO II. Arbejdsgiveren kan inden 8 dage fra anmeldelsens modtagelse gøre indsigelse mod valget.

KOMMENTAR

Valgbare som tillidsrepræsentant er fastansatte medlemmer af KF (jfr. stk. 1) med 1/2 års anciennitet, jf. stk. 2.

Alle medlemmer af KF har valget uanset om de er midlertidigt eller fastansatte, opsagte eller uopsagte eller på barselsorlov.

Uorganiserede og medlemmer af andre fagforeninger end KF har ikke valget og er heller ikke valgbar. Valget skal anmeldes til KF (og for fælles-TR: til den valgte organisation.) Har arbejdsgiveren ikke inden for 8 dage gjort indsigelse mod valget, er personen godkendt som tillidsrepræsentant.

Vælges der en fælles tillidsrepræsentant, har alle medlemmer af TL, KF, FAOD og JA valget - uorganiserede og medlemmer af andre fagforeningen end de fire nævnte har ikke valget. Og den fælles tillidsrepræsentant kan heller ikke repræsentere uorganiserede i forhandlinger med arbejdsgiveren.

Herudover er der ikke fastsat retningslinjer for hvordan valget skal gennemføres. Det betyder, at valget skal ske efter almindelige, foreningsretlige retningslinjer.

Det betyder, at man blot skal sikre sig, at alle får en rimelig mulighed for at deltage i valghandlingen.

Selve valghandlingen kan fx foregå på et møde indkaldt med på en rimelig måde (fx pr. intern mail eller via almindeligt brugte opslagstavler), med et rimeligt varsel (1 uge er oftest tilstrækkeligt og indkaldelsen bør ske under en almindelig driftssituation, dvs. fx ikke i en ferieperiode). Valget kan foregå ved håndsoprækning eller hemmelig afstemning.

Valghandlingen kan også foregå skriftligt på anden vis, fx ved udsendelse af brev til alle valgberettigede. Er der uenighed om hvordan valget skal foregå, kan valgmetoden blive afgjort ved afstemning på et møde, der er indkaldt efter ovennævnte retningslinjer.

KF anbefaler, at der bliver fastsat retningslinjer for, hvordan valget gennemføres, herunder afstemningsproceduren.

Stk. 3 Valgene gælder normalt for to år ad gangen. Ved genvalg skal der ske ny anmeldelse til arbejdsgiveren og DIO II.

KOMMENTAR

Valget, der gælder for 2 år, skal godkendes af KF (og for fællestillidsrepræsentanter af den valgte organisation)- KF anmelder valget over for Dansk Industri (DIO II) og arbejdsgiveren, der kan gøre indsigelse mod valget, jf. stk. 2. Har arbejdsgiveren ikke inden for 8 dage gjort indsigelse mod valget, er den valgte

person godkendt som tillidsrepræsentant.

Inden valgperioden er gået, skal der iværksættes en ny valghandling. Tillidsrepræsentanten kan genvælges, men valget skal anmeldes på ny – på samme måde som ved nyvalg.

Der kan vælges en ny tillidsrepræsentant før udløbet af 2-årsperioden, hvis tillidsrepræsentanten fratræder sin stilling, nedlægger hvervet eller de ansatte ønsker en anden valgt.

Valget er ikke gyldigt, før der er sket anmeldelse, ligesom tillidsrepræsentanten ikke har afskedigelsesbeskyttelse før anmeldelsen er sket. Det er derfor vigtigt med det samme at give KF/organisationen besked om valget.

Stk. 4 Efter samme regler kan der i geografisk opdeltede virksomheder vælges en tillidsrepræsentant for hver afdeling.

KOMMENTAR

Har en virksomhed en eller flere afdelinger, der geografisk er placeret forskellige steder, kan der efter samme regler vælges tillidsrepræsentanter i hver afdeling.

§ 2 Fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1 I virksomheder, hvor der i alt er ansat mindst 5 medlemmer af FAOD, JA, KF og TL, kan der vælges én fælles tillidsrepræsentant. I virksomheder, hvor der i alt er ansat mindst 30 medlemmer af FAOD, JA, KF og TL, kan der vælges to fælles tillidsrepræsentanter.

KOMMENTAR

I virksomheder, hvor der tilsammen er ansat 5 medlemmer fra en eller flere fra de 4 fagforeninger, kan medlemmerne vælge en fælles tillidsrepræsentant.

I virksomheder, hvor der tilsammen er ansat 30 medlemmer eller flere fra de 4 fagforeninger, kan der vælges 2 fælles tillidsrepræsentanter.

Reglerne om valgret og valgbarhed er de samme som ved valg af tillidsrepræsentant (se § 1 med kommentar) samt § 5, stk. 4.

Ved valget af fælles tillidsrepræsentant skal alle 4 fagforeningers medlemsgrupper være indkaldt til valget og dermed have mulighed for at deltage i afstemningen. Sker det ikke, men vælges en fælles tillidsrepræsentant alene af den ene gruppe eller af 3 grupper, er valget ugyldigt.

Se i kommentaren til § 1, stk. 2 hvordan valgproceduren gennemføres.

Fællestillidsrepræsentanten/erne kan ikke repræsentere ansatte, der ikke er medlem af en af de 4 fagforeninger.

Stk. 2 Der kan ikke på samme virksomhed vælges tillidsrepræsentant efter både § 1 og § 5.

KOMMENTAR

Denne regel betyder, at der fx ikke kan vælges fælles tillidsrepræsentant for tre fagforeninger og samtidig vælges en tillidsrepræsentant til at repræsentere medlemmerne af den fjerde fagforening.

Der skal altid vælges imellem at bruge det ene system (en eller flere organisationsvalgte tillidsrepræsentanter) ELLER det andet system (valg af fælles tillidsrepræsentant).

Stk. 3 Fællestillidsrepræsentanter vælges af de i virksomheden ansatte medlemmer af FAOD, JA, KF og TL. Kun fastansatte i uopsagt stilling med mindst et halvt års anciennitet i virksomheden er valgbare. Valget godkendes af henholdsvis FAOD, JA, KF og TL, og den valgte persons forening anmelder den fælles tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren og DIO II. Arbejdsgiveren kan inden 8 dage fra anmeldelsens modtagelse gøre indsigelse mod valget.

KOMMENTAR

Reglerne om valg af fællestillidsrepræsentanter er næsten identiske med valgreglerne for organisationsvalgte tillidsrepræsentanter. Alle ansatte fra hver af de 4 organisationer skal have en reel mulighed for at deltage i valghandlingen.

Se i øvrigt kommentaren til § 1, samt § 3, stk. 1-2.

Organisationerne anbefaler, at der vælges en tillidsrepræsentant for hver fagforening, hvor dette er muligt. Hvor det ikke er muligt, anbefaler organisationerne, at der vælges fælles tillidsrepræsentant/er.

Valget skal anmeldes til den valgte egen organisation, som derefter

- a) orienterer de tre øvrige organisationer*
- b) sørger for anmeldelse direkte over for virksomheden og DIO II.*

Ved valget af fælles tillidsrepræsentant skal alle 4 organisationers medlemmer have mulighed for at deltage i valget, ellers er valget ikke gyldigt.

Er der kun ansat medlemmer fra nogle af organisationerne, kan der godt vælges fællestillidsrepræsentant alligevel, hvis blot den tredje organisation accepterer dette (dette sørger den valgte organisation for at sikre i forbindelse med anmeldelsen af valget).

Bliver der senere ansat medlemmer fra den tredje organisation, er disse repræsenteret af den allerede valgte fællestillidsrepræsentant.

Stk. 4 Ved bortfald eller ændring i en eller flere af DIO II's tillidsrepræsentantaftaler eller tilsvarende overenskomstbestemmelser om tillidsrepræsentanter aftalt med FAOD, JA, KF og TL bortfalder § 2 og dermed også alle valg til fælles tillidsrepræsentant fra og med bortfaldsdatoen uden yderligere varsel, medmindre der er tale om sproglige eller grammatisk ændringer, der ikke har indholdsmæssige konsekvenser.

KOMMENTAR

Denne bestemmelse er kun relevant for de faglige organisationer og DIO II (omhandler forhandling om ændringer i tillidsrepræsentantaftalen og dermed af overenskomsten). Baggrunden for bestemmelsen er, at såfremt en eller flere af organisationerne fx opsiger nærværende aftale, giver bestemmelsen om fælles tillidsrepræsentant ikke længere nogen mening.

Stk. 5 For fælles tillidsrepræsentanters valg og virke gælder i øvrigt alle bestemmelser i nærværende aftale med undtagelse af § 1 stk. 1 og 2.

KOMMENTAR

Reglerne for selve valghandlingen og anmeldelsen af valget er i meget vid udstrækning helt identiske med dem, der gælder for valg af TR for en enkelt organisation.

Derfor henvises der også flere steder i vores kommentar til § 2 til den kommentar, vi har skrevet til § 1.

Derudover understreger bestemmelsen, at der gælder ens regler for alle tillidsrepræsentanter vedr. rettigheder og pligter samt tillidsrepræsentanternes opgaver og deres udførelse.

§ 3 Tillidsrepræsentantens opgaver og rettigheder

Stk. 1 De ansatte medlemmer af KF har ret til gennem deres tillidsrepræsentant at kræve forhandling med arbejdsgiveren og forelægge forslag, henstillinger og klager om arbejdsvilkår, struktur, efteruddannelse samt løn- og ansættelsesforhold.

KOMMENTAR

Tillidsrepræsentantens opgaver og rettigheder er nærmere beskrevet i § 3, stk. 1 og 2

Ud over det, der direkte fremgår af § 3, stk. 1 og 2, gælder, at det er både arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens opgave og pligt at sørge for et godt og roligt arbejdsklima i virksomheden. Det betyder bl.a., at en tillidsrepræsentant ikke må medvirke til overenskomststridige arbejdsstandsninger eller lignende aktiviteter, men derimod skal forsøge at forhindre denne form for aktioner. Det betyder også, at tillidsrepræsentanten har en særlig forpligtelse til selv at bidrage til godt samarbejde på virksomheden i almindelighed og i relation til egen ledelse i særdeleshed.

Stk. 2 Agter arbejdsgiveren at gennemføre ændringer i disse forhold, herunder foretage afskedigelser eller ansættelser, skal tillidsrepræsentanten forinden orienteres herom og have lejlighed til at udtale sig.

KOMMENTAR

Arbejdsgiver har pligt til at orientere tillidsrepræsentanten inden der gennemføres ændringer i virksomhedens struktur, omorganiseringer, ændringer i ansættelsesvilkår og arbejdsvilkår, samt (jf. § 12a) til at drøfte retningslinjer for efteruddannelse på virksomheden sammen med tillidsrepræsentanten.

Ved afskedigelser skal tillidsrepræsentanten også have mulighed for at udtale sig og søge råd hos sin organisation med henblik på at kommentere afskedigelserne, og dermed også være til bedre og mere effektiv støtte for den/de afskedigede.

*Ledelsen skal derfor sørge for at orientere tillidsrepræsentanten **inden** afskedigelse, så tillidsrepræsentanten har en reel mulighed for at gå med til den tjenstlige samtale/opsigelsessamtalen som bisidder, hvis den pågældende ansatte ønsker det. Ledelsen har ikke pligt til at oplyse navn/navne på den/dem, der påtænkes afskediget (sker det har du som tillidsrepræsentant absolut tavshedspligt) – men blot om tidspunktet for afskedigelsessamtalen (således at tillidsrepræsentanten har en reel mulighed for at deltage, hvis den, der indkaldes til tjenstlig samtale/afsigelsessamtale kontakter tillidsrepræsentanten for at få denne med som bisidder).*

Den, som påtænkes afskediget, indkaldes i reglen til en tjenstlig samtale eller orienteres måske om, at der påtænkes en afskedigelse. Han/hun kan bede tillidsrepræsentanten om at være bisidder, og denne skal i så

fald deltage i samtalen/mødet; men tillidsrepræsentanten har ikke ret til at deltage, medmindre den pågældende, som påtænkes afskediget, selv ønsker det.

På samme måde og efter samme retningslinjer kan tillidsrepræsentanten deltage et medlem af KF skal have en påtale/advarsel.

Retten til at blive orienteret ved ansættelse kan have stor betydning hvis virksomheden ansætter personer med løntilskud eller i virksomhedspraktik, så disse ansættelsestyper ikke misbruges.

På www.kf.dk under Tillidsrepræsentant findes en "Værktøjskasse for tillidsrepræsentanter", hvor du kan finde råd og vejledning samt en tjekliste til rollen som bisidder

Stk. 3 Tillidsrepræsentanten har ret til fornøden tid i form af frihed med løn til varetagelse af sit hverv, herunder navnlig implementering og forhandlinger vedr. nyt lønsystem. Når tillidsrepræsentanten inden for virksomhedens normale arbejdstid deltager i møder og forhandlinger, der vedrører forholdet mellem virksomheden og de ansatte, tillidsrepræsentanten repræsenterer, aflønnes han af virksomheden uden indtægtstab. I tilfælde, hvor arbejdet efter arbejdsgiverens anmodning finder sted uden for normal arbejdstid, betragtes det som merarbejde eller overarbejde jf. overenskomstens § 5 stk. 2 eller 6.

KOMMENTAR til stk. 3

Tillidsrepræsentanten har ret til at få løn, når han/hun deltager i alle de møder, som er nødvendige for at opfylde de pligter, som følger af § 3.

Ligger tillidsrepræsentantarbejdet ud over den normale arbejdstid, tæller timerne med i det almindelige normtidsregnskab og kan udløse overarbejdstillæg efter de almindelige regler, jf. overenskomstens § 5.

Er der nødvendigt at deltage i møder uden for virksomheden som led i løsningen af en lokal uoverensstemmelse (typisk som led i fagretslig behandling af en sag, der først har været forhandlet lokalt uden at parterne er nået til enighed), har tillidsrepræsentanten ret til løn under fraværet og rejsetiden samt evt. overtidshonorering efter samme regler.

Det skal aftales med virksomheden, hvis tillidsrepræsentanten deltager i sådanne møder. Er der ikke enighed, skal sagen forelægges KF/DIO II og vil – i fald uenigheden ikke umiddelbart kan løses – kunne indgå i organisationsmødet om behandlingen af den opståede tvist (se tillidsrepræsentantaftalens § 5).

Stk. 4 Tillidsrepræsentanten oppebærer et månedligt funktionstillæg på mellem 1.500 kr. og 2.500 kr. under hensyntagen til opgavens omfang, virksomhedens størrelse og antallet af tillidsrepræsentanter. Opmærksomheden henledes på, at funktionen som arbejdsmiljørepræsentant kan danne grundlag for forhandling af funktionstillæg. Disse tillæg skal beskrives i virksomhedens lønpolitik.

KOMMENTAR

Der er tale om et minimumstillæg på 1.500 kr./mdl. – tillæggets størrelse bør begrundes konkret ud fra de beskrevne kriterier. "Løftet" på de 2.500 kr. er vejledende – der kan således aftales et højere tillæg, hvis hvervet er særligt krævende. Der er ikke fastsat satser for tillæg til arbejdsmiljørepræsentanter (AMR-tillæg).

Men det er 1. marts 2020 ved indsættelse af "§ 0" allerforrest i tillidsrepræsentantaftalen præciseret, at også arbejdsmiljørepræsentanter varetager væsentlige funktioner, og i § 4, stk. 4 er det nu understreget, at også AMR-funktionen kan danne grundlag for forhandling af et funktionstillæg.

Stk. 5 Der gives alle tillidsrepræsentanter ret til frihed med løn 3 dage om året til deltagelse i kurser mv. for tillidsrepræsentanter. Nyvalgte tillidsrepræsentanter gives i deres første valgår ret til 4 dage. Desuden ydes under skyldigt hensyn til virksomhedens tarv frihed uden løn til deltagelse i kurser mv. for tillidsrepræsentanter.

KOMMENTAR

Kurser kan fx være KF's tillidsrepræsentantuddannelse eller der kan være tale om undervisnings- og orienteringsmøder om faglige spørgsmål i øvrigt (fx ad hoc undervisning om særligt aktuelle emner, nye regler i overenskomsten eller lovgivningen, håndtering af vanskelige samtaler, stressafhjælpning osv.)

Tillidsrepræsentanten har ret til 3 dages frihed med fuld løn pr. løbende år regnet fra valget – det første år har du som nyvalgt dog 4 dage.

Derudover kan du, efter aftale med virksomheden, få fri uden løn til samme eller lignende faglige formål. I så fald betaler KF møde/fraværsgodtgørelse efter de retningslinjer, der gælder for KF-medlemmer med tillidshverv, og som fastsættes af KF's bestyrelse.

KF betaler altid transportgodtgørelse (billigste offentlige transport).

§ 4 Afskedigelse af en tillidsrepræsentant

Stk. 1 Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager.

KOMMENTAR

En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, uden at der foreligger særligt tvingende årsager hertil.

Tvingende årsager betyder, at arbejdsgiveren skal kunne dokumentere, at der er en anerkendt opsigelsesgrund, og at tillidsrepræsentanten ikke kan sættes til andet arbejde i virksomheden eller forflyttes - ellers foreligger der som udgangspunkt tvingende årsager.

I en virksomhed, hvor der skal opsiges medarbejdere, vil tillidsrepræsentanten derfor normalt skulle være den sidste af de ansatte bygningskonstruktører inden for tillidsrepræsentantens arbejdsområde, der kan opsiges. Kravene til omplacering, herunder evt. efteruddannelse, for at afskedigelse kan undgås, er vidtgående.

Stk. 2 Såfremt en arbejdsgiver agter at opsiges eller forflytte en tillidsrepræsentant, skal sagen forhandles med den pågældendes organisation senest 8 dage før der gives varsel herom.

KOMMENTAR

Der er pligt til – inden opsigelse afgives eller en forflyttelse til andet arbejde gennemføres – at gennemføre en forhandling med KF (ved fælles tillidsrepræsentanter: Den pågældendes faglige organisation). Det samme gælder ved væsentlige stillingsændringer.

Stk. 3 Parterne kan efter den i stk. 2 nævnte forhandling begære sagen om afskedigelse eller forflyttelse af tillidsrepræsentanten behandlet efter retningslinjerne i § 5. Kendes afskedigelse herved ubegrundet, har arbejdsgiveren pligt til at trække den tilbage.

KOMMENTAR

Opnås der ikke enighed under forhandlingen efter § 4, stk. 2, skal man behandle sagen efter § 5: organisati-

onsmøde og derefter evt. voldgift.

Underkendes en afskedigelse, kan arbejdsgiveren have pligt til at annullere opsigelsen.

Men forholdet mellem parterne kan ofte have lidt skade, således at der i stedet skal betales en godtgørelse – se § 4, stk. 4.

Stk. 4 Finder voldgiftsretten det imidlertid dokumenteret af arbejdsgiveren, at ansættelsesforholdet ikke kan fortsætte, har arbejdsgiveren pligt til at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder, fastsat af voldgiftsretten.

Stk. 5 En ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Parterne er enige om, at man ved det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang.

KOMMENTAR

Tillidsrepræsentanter, der afskediges indenfor et år efter hvervets ophør, har ret til 6 ugers ekstra opsigelsesvarsel udover den ansattes normale opsigelsesvarsel efter Funktionærloven. Det kræver, at den ansatte har været tillidsrepræsentant i mindst et år og fortsat beskæftiget på virksomheden.

§ 5 Retningslinjer

Stk. 1 Enhver uoverensstemmelse om denne aftale kan af én af parterne begæres bilagt ved et mæglingssmøde, der afholdes senest en uge efter begæring herom. Opnås der ikke herved en løsning af uoverensstemmelsen, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af fire medlemmer, hvoraf to vælges af DIO II og to af tillidsrepræsentantens forening, samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Hvis der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege en.

KOMMENTAR til § 5

Her fastslås blot, at uoverensstemmelser om forståelse af (eller brud på) tillidsrepræsentantaftalen skal bilægges efter samme regler, som gælder i Hovedaftalen (er bilagt til sidst i denne kommenterede overenskomst):

Der holdes et organisationsmøde (mellem KF og DIO II) – mødet skal holdes inden 8 dage efter begæringen, medmindre man er enige om andet. Kan parterne ikke blive enige, skal uenigheden afgøres ved voldgift.

§ 6 Tillidsrepræsentantaftalens varighed

Stk. 1 Aftalen erstatter den fælles tillidsrepræsentantaftale af 1. april 1993

Stk. 2 Aftalen er en juridisk integreret del af nærværende overenskomst.

Stk. 3 Aftalen er senest revideret 1. marts 2017.

KF's kommentar til hovedaftalen:

Hovedaftalen er en aftalt ramme omkring overenskomstforholdet. Den indeholder regler, der i det væsentlige betyder:

- 1) At overenskomsten kun kan opsiges med pligt til genforhandling, og at den gælder selv om den er sagt op indtil den er afløst af en ny overenskomst*
- 2) At konflikt kun kan varsles i forbindelse med overenskomstforhandling hvis man ikke kan nå et resultat*
- 3) At der er pligt til at "holde fred" i overenskomstperiode: strejke far de ansattes side og lock out fra arbejdsgiverens side er forbudt og udløser bod i arbejdsretten*
- 4) At uenigheder om forståelse af overenskomsten løses enten ved lokalforhandling, organisationsforhandling eller voldgift/arbejdsretssag*
- 5) At brud på overenskomsten løses ved lokalforhandling, organisationsforhandling eller arbejdsretssag*
- 6) At parterne er forpligtet til at samarbejde om administration af overenskomsten*
- 7) At arbejdsgiversiden respekterer de ansattes ret til at organisere sig og repræsentere sig med tillidsrepræsentanter*

Hovedaftale mellem DI Overenskomst II (DIO II) og Konstruktørforeningen

§ 1 Parterne

Denne hovedaftale er afsluttet mellem DIO II og KF og afløser Hovedaftale mellem DANSKE ARK og Konstruktørforeningen pr. 2005-01-01. Hovedaftalen har bindende virkning for private rådgivende arkitektvirksomheder der som medlem af DIO II er forpligtet af en mellem DIO II og KF indgået kollektiv overenskomst, og for medlemmer af KF, der er ansat i henhold til samme.

§ 2 Parternes rettigheder

KF anerkender virksomhedernes ret til som arbejdsgivere at lede og fordele arbejdet og anvende den efter deres skøn passende arbejdskraft, dog uden at krænke de til enhver tid gældende love, aftaler og overenskomster. Samtidig anerkender DIO II de af overenskomsten omfattede personers ret til at være medlem af KF samt til at deltage i KF's foreningsmæssige arbejde.

§ 3 Parternes samarbejde

DIO II og KF er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne.

Parterne er endvidere enige om, at der til formidling af et godt samarbejde mellem arbejdsgiverne og de ansatte bør være sådanne kontakter, at der gives mulighed for gensidig orientering og information om virksomhedens og de ansattes situation.

§ 4 Kollektive overenskomster

Parterne er enige om, at løn- og øvrige ansættelsesforhold fastsættes ved kollektiv overenskomst og andre kollektive aftaler, og at parterne samtidig forpligter sig til at arbejde aktivt for at overenskomstdække hele det private område.

Stk. 2

Når en kollektiv overenskomst er opsagt, skal der straks optages forhandling om indgåelse af ny overenskomst.

Stk. 3

Er forhandlinger om fornyelse af en overenskomst ikke afsluttet, inden denne udløber, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil ny overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

Stk. 4

Parterne er enige om, at en eventuel opsigelse af en overenskomst alene omfatter selve overenskomsten samt de til denne knyttede protokollater, der ikke indeholder særskilt opsigelsesbestemmelse.

Stk. 5

Inden for det område, som en overenskomst omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, med mindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

Stk. 6

Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt, eller om indgåelse af en overenskomst i øvrigt optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber.

Stk. 7

Parterne forpligter sig til at sende et forhandlingsresultat enten til urafstemning eller til afgørelse af en dertil kompetent forsamling.

Der henvises i øvrigt til Forligsmandslovens afstemningsregler.

§ 5 Arbejdsstandsning

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter reglerne i stk. 2-7.

Stk. 2

Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot og anden arbejdsnedlæggelse.

Stk. 3

Arbejdsstandsning kan fra begge parter side iværksættes med 1 måneds varsel til den 1. i en måned. Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes gives den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse.

Stk. 4

Den i stk. 3 nævnte skrivelse skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang.

Stk. 5

Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, med mindre den er vedtaget af en efter vedkom-

mende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglerne i stk. 3 og 4.

Stk. 6.

Enhver af parterne er berettiget til at begære mægling i overensstemmelse med bestemmelser herom i Lov om mægling i arbejdsstridigheder.

Stk. 7

Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte:

- a) medlemmer, der i relation til andre ansatte indtager ledende stillinger, eller
- b) medlemmer, der er tillagt en særlig dispositionsret, der i udstrakt grad forpligter virksomheden, eller
- c) medlemmer, der undtages ved aftale mellem parterne.

Stk. 8

Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager medarbejderne, uden unødigt ophold, deres arbejde i de virksomheder, hvor de var ansat. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Stk. 9

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og søge at få dem bragt til ophør, hvis de finder sted.

Stk. 10

Varsling af sympatikonflikter finder sted i.h.t. reglerne i stk. 3. Sympatikonflikt kan alene varsles til støtte for en lovligt etableret konflikt.

§ 6 Uoverensstemmelser

Enhver uoverensstemmelse af faglig karakter, dvs. uenighed om forståelsen af de i § 4 omfattede aftaler, skal søges løst ved lokal forhandling.

Stk. 2

Fører en sådan forhandling ikke til enighed, står det parterne frit gennem deres organisation at begære sagen bilagt ved mægling og evt. derefter ved voldgift efter reglerne i §§ 7-8.

§ 7 Mægling

Såfremt en af parterne forlanger det, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes senest 8 dage efter begæringen om mægling, under bistand af deres respektive organisationer.

§ 8 Voldgift

Opnås der ikke ved denne mægling en løsning på striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af DIO II og 2 af KF, samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege en.

Stk. 2

Den i stk. 1 nævnte voldgiftsret behandler sager om uenighed om fortolkningen og anvendelsen af overenskomsten.

Stk. 3

For voldgiftsrettens virke finder Norm for Regler for Behandling af Faglig Strid §§ 7-10 anvendelse.

§ 9 Brud

Sager om brud på overenskomsten kan af hver af parterne indbringes for Arbejdsretten i.h.t. de i Lov om Arbejdsretten indeholdte bestemmelser.

§ 10 Uoverensstemmelse om hovedaftalen

Uoverensstemmelse om forståelsen af nærværende hovedaftale samt sager om brud på samme kan af hver af parterne indbringes for Arbejdsretten i henhold til de i Lov om Arbejdsretten indeholdte bestemmelser.

§ 11 Ikrafttræden

Denne hovedaftale træder i kraft ved underskrivelsen og er gældende, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 1. januar.

Stk. 2

Er forhandlinger om en fornyelse af hovedaftalen efter opsigelsen ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil en opsagt, kollektiv overenskomst er afløst af en ny, hvorefter hovedaftalen da først bortfalder.
