

Cirkulære om

**Løn mv. til tillidsrepræsentanter under udførelse
af tillidsrepræsentantarbejde**

CIRKULÆRE OM LØN MV. TIL TILLIDSREPRÆSENTANTER UNDER UDFØRELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDE

Fortolkning af § 7 i aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tillidsrepræsentanter for overenskomstansatte

1. Tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og SU-medlemmer udgør alle en vigtig del af decentraliseringsprocessen. I takt med, at flere opgaver skal løses lokalt, stiger behovet for, at medarbejdernes repræsentanter deltager i forhandlinger og møder med ledelsen.

Samtidig hermed er der opstået et behov for en tydeligere beskrivelse af, hvilken lønvilkår der er gældende, når tillidsrepræsentanterne udfører tillidsrepræsentantarbejde.

Efter drøftelse med centralorganisationerne fastsættes følgende retningslinier vedrørende fortolkning af § 7 i aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne (CFU) om tillidsrepræsentanter for ansatte på overenskomstvilkår i staten, folkekirken mv. (Fmst. cirk. 16/8 1993, APD. nr. 59/93).

2. § 7 i aftalen har følgende ordlyd:

"§ 7. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet inden for institutionen

Hvis der af institutionen lægges beslag på en medarbejder i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, ydes der medarbejderen samme løn eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som han/hun ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde. Udøvelsen af hvervet som tillidsrepræsentant kan dog aldrig udløse overarbejdsbetaling. Den tid, som medarbejderen udover sin normale arbejdstid anvender til arbejde som tillidsrepræsentant, indgår derfor ikke i den arbejdstidsopgørelse, som danner grundlag for beregning af overarbejdsbetaling.

Stk. 2. Ved henvendelse i spørgsmål, der angår institutionen og medarbejderne, fra en tillidsrepræsentant til institutionens stedlige repræsentant eller til institutionens ledelse ydes løn som anført i stk.1."

3. De opgaver, som tillidsrepræsentanten typisk skal løse, fremgår af aftalens § 3 og bemærkningerne til aftalens § 7. Opgaverne ændrer sig i takt med, at der aftales nye opgaver, som skal løses decentralt.

Det er hovedsynspunktet, at udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant ikke må medføre, at tillidsrepræsentanten stilles lønmæssigt anderledes end, hvis vedkommende havde udført sit sædvanlige arbejde.

Tillidsrepræsentantens løn er derfor som udgangspunkt den skalatrinsløn, løntrinsløn eller anden fast løn, som vedkommende oppebærer efter vedkommendes normale lønindplacering i følge organisationsaftale eller overenskomst. Det har ingen betydning om lønnen udbetales som time-, 14-dages- eller månedsløn.

Herudover kan tillidsrepræsentanten efter omstændighederne også have krav på udbetaling af andre løndele og ydelser. Fire hovedgrupper kan give anledning til fortolkningsproblemer.

Det drejer sig om for det første arbejdstidsbestemte tillæg, for det andet arbejdsbestemte tillæg, for det tredje løn under deltagelse i resultat-lønssystemer, og for det fjerde udgiftsdækkende ydelser.

I. Arbejdstidsbestemte tillæg

Arbejdstidsbestemte tillæg udbetales til tillidsrepræsentanten ved udførelse af tillidsrepræsentantarbejde på ubekvemme tidspunkter, hvor der henhold til (fælles)overenskomst eller organisationsaftale udbetales arbejdstidsbestemte tillæg.

Det gælder dels, hvor tillidsrepræsentantarbejdet udføres i forbindelse med tillidsrepræsentantens sædvanlige tjeneste, dels hvor tillidsrepræsentanten tilkaldes til udførelse af tillidsrepræsentantarbejde uden forbindelse med den pågældende sædvanlige arbejdstid.

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentants sædvanlige tjeneste på ubekvemme tidspunkter omlægges på grund af den pågældendes varetagelse af opgaver som tillidsrepræsentant, tilkommer der ikke tillidsrepræsentanten godtgørelse for mistede arbejdstidsbestemte tillæg.

II. Arbejdsbestemte tillæg

Arbejdsbestemte tillæg kan opdeles i to grupper:

1. tillæg, der udbetales månedsvist.
2. tillæg, der udbetales pr. time eller styk.

Begge former for tillæg skal ydes under udførelsen af tillidsrepræsentantarbejde.

Forudsætningen for at sådanne tillæg skal ydes under udførelsen af tillidsrepræsentantarbejde er, at det i følge (fælles)overenskomst, organisationsaftale, tjenesteliste, arbejdsplaner eller anden aftale fremgår, at vedkommende under udførelse af sin normale tjeneste udfører arbejde, som ville have udløst sådanne tillæg for det tidsrum, hvor vedkommende nu i stedet udfører tillidsrepræsentantarbejde.

Princippet er altså, at man **på forhånd** skal vide om tillægget ville blive ydet, hvis tillidsrepræsentanten havde udført sin normale tjeneste.

I de tilfælde hvor sådant arbejde, som udløser arbejdsbestemte tillæg, ikke er lagt fast i (fælles)overenskomst, organisationsaftale, tjenesteliste, arbejdsplaner eller anden aftale, skal sådanne tillæg ikke ydes under udførelsen af tillidsrepræsentantarbejde.

III. Tillidsrepræsentanters deltagelse i resultatlønsprojekter

Ved overenskomstforhandlingerne i 1993 blev der indgået en rammeaftale om effektivisering og udvikling, som blandt andet gør det muligt at indgå lokale aftaler om resultatløn. Herudover giver visse overenskomster og organisationsaftaler mulighed for at aftale akkord- eller bonusløn.

Som resultatløn betragtes f.eks akkordløn, bonusløn og andre produktionsfremmende lønsystemer. Resultatløn kan også omfatte løndelev, der opnås som følge af forbedret service eller mindre materialeforbrug og lign.

Tillidsrepræsentanter skal ikke stilles anderledes end andre deltagere i et resultatlønsprojekt ved udlodningen af et eventuelt "overskud" for de timer, hvor vedkommende udfører tillidsrepræsentantarbejde.

Tillidsrepræsentanter, der deltager i resultatlønsprojekter, skal derfor for timer, hvor der er udført tillidsrepræsentantarbejde, have udbetalt et beløb, der svarer til de andele af resultatlønnen, den pågældende ville have optjent, hvis den pågældende havde udført sit normale arbejde.

For at tillidsrepræsentantarbejdet ikke skal påvirke resultatlønnen negativt, skal man undlade at medregne de timer, hvor der er udført tillidsre-præsentantarbejde ved resultatopgørelsen.

Tillidsrepræsentanten skal efterfølgende have udbetalt tilsvarende "overskud" for de timer, under deltagelse i projektet, hvor der er udført tillidsrepræsentantarbejde. Under normale omstændigheder vil tillidsrepræsentantarbejde kun påvirke resultatet i begrænset omfang, da de timer, som anvendes til tillidsrepræsentantarbejde, som regel kun udgør en lille del af det samlede antal løntimer.

IV. Udgiftdækkende ydelser

Udførelsen af tillidsrepræsentantarbejde skal **ikke i sig selv** medføre, at vedkommende stilles anderledes end andre ansatte.

Under udførelsen af tillidsrepræsentantarbejde oppebærer tillidsrepræsentanten udgiftsdækkende ydelser efter gældende regler for godtgørelse af merudgifter i forbindelse med udførelse af den sædvanlige tjeneste.

Når en tillidsrepræsentant er fraværende fra sin sædvanlige tjeneste på grund af udførelsen af tillidsrepræsentantarbejde, tilkommer der ikke tillidsrepræsentanten godtgørelse for tab af udgiftsdækkende ydelser, som den pågældende ville have modtaget under udførelsen af sin sædvanlige tjeneste.

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1994.

Finansministeriet, den 27. oktober 1994.

P.M.V.

E.B.

Carsten Holm

Cirkulære af 6. november 1994

Fmst. nr. 104/94

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet, 3. forhandlingskontor.

Adresse:

Christiansborg Slotsplads 1

DK-1218 København K

Telefon 33 92 33 33

Telefax 33 32 80 30

J.nr. 93-3211/095-5

PKAT

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes
ved henvendelse til Schultz Information,
tlf. 43 63 23 00.

Pris 10,00 kr.