

Retningslinjer for:

Valg af tillidsrepræsentant på det offentlige område

FOA SOSU

Tillidsrepræsentanters arbejde og valg er reguleret af aftaler med arbejdsgiverne. Grundlæggende gælder det, at der kan vælges en tillidsrepræsentant, hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Ansatte, der ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation, regnes med.

Valg af tillidsrepræsentant

Forberedelserne til valg af tillidsrepræsentant finder sted i den faglige klub eller blandt de organiserede på arbejdspladsen.

Fællestillidsrepræsentanten skal inddrages fra starten og står for valget – evt. i samarbejde med medlem af politisk ledelse i FOA SOSU.

Der skal udsendes en mødeindkaldelse med mindst 4 ugers varsel med tydelig angivelse af dagsorden (valg af tillidsrepræsentant og evt. suppleant). Indkaldelsen skal opsættes på et synligt sted, hvor alle ansatte som udgangspunkt og med hensyn til vagtplaner m.v. kan se den.

Som hovedregel gælder samme regler for valg af suppleant som tillidsrepræsentant.

På mødeindkaldelse og opslag skal stå en frist for, hvornår man senest kan opstille – herefter lukkes opstillingslisten. Opstillingslisten kan dog tidligst lukkes efter opslaget har været ophængt i mindst 14 dage.

Herefter tilføjes opslaget en liste over kandidat(er) af hensyn til dem, der ønsker at brevstemme.

Hvis der kun melder sig 1 kandidat indenfor fristen, er vedkommende valgt fra den dag, mødet er planlagt; man kan dog beslutte at gennemføre mødet alligevel.

Er du i tvivl om, hvem der er din fællestillidsrepræsentant, kan du kontakte FOA SOSU.

Valghandlingen

I forbindelse med brevafstemning udarbejder nuværende tillidsrepræsentant eller fællestillidsrepræsentanten en kandidatliste.

Ved brevafstemning lægges stemmesedlen i stemmeboksen opsat på et tilgængeligt sted.

Skabelon til opslag med indkaldelse til valg inkl. information om brevafstemning kan [downloades her](#)

Afstemning på valgmødet kan afvikles skriftligt eller ved håndsoprækning. Hvis ét medlem ønsker skriftlig afstemning, skal denne gennemføres.

Såfremt der er 2 kandidater, der opnår stemmelighed, og der ikke kan opnås enighed om, hvem der skal vælges, afbrydes mødet, og fællestillidsrepræsentanten kontakter fagforeningen med henblik på at finde en løsning. Der indkaldes efterfølgende til et nyt møde.

Ved udløb af en valgperiode gennemføres proceduren som beskrevet, selvom den valgte tillidsrepræsentant genopstiller som eneste kandidat. Dette for at sikre den valgte mandat.

Anmeldelse

Valget meddeles fagforeningen på en blanket, som [kan downloades her](#) eller rekvireres i fagforeningen. Valget af tillidsrepræsentant er først gyldigt, når det er godkendt i fagforeningen og efterfølgende anmeldt i Region Hovedstaden eller kommunen.

Dog træder tillidsrepræsentantbeskyttelse m.m. i kraft, straks arbejdsgiveren er gjort bekendt med valgets resultat.

Hvem kan vælges?

Man skal være medlem af FOA SOSU for at kunne vælges. Uorganiserede er ikke valgbare som tillidsrepræsentanter.

Stiller man op som tillidsrepræsentant eller suppleant og ikke kan deltage i mødet, kan man forsat vælges, hvis der på mødet foreligger en skriftlig tilkendegivelse (fuldmagt) fra den opstillede.

FOA SOSU anbefaler, at der som hovedregel vælges uddannede medlemmer som tillidsrepræsentant.

Hvem kan stemme?

Der kan stemmes ved fremmøde eller brevstemmes. Der kan ikke stemmes via stedfortræder.

Uorganiserede har ret til at stemme ved på mødet ved valg af tillidsrepræsentanter og kan derfor deltage i valghandlingen. Tillidsrepræsentanten repræsenterer også de uorganiserede, og derfor har de ret til at vælge, hvem der skal repræsentere dem. Dette gælder ubetinget inden for det offentlige område, da der ikke må ske forskelsbehandling pga. medlemskab af faglig organisation i forhold til selve stemmeberettigelsen.

Hvor lang er valgperioden?

Valgperioden er altid 4 år, medmindre andet er aftalt.

Kort om enkelte gruppers rettigheder

Ikke-medlemmer af FOA har stemmeret, men er ikke valgbare

I henhold til MED rammeaftalen har ikke-medlemmer stemmeret til valget, men de er ikke valgbare.

Timelønnede ansatte har stemmeret, men er ikke valgbare

I henhold til TR-aftalen har en timelønnet ansat stemmeret til TR-valget, idet alle ansatte efter overenskomsten er stemmeberettigede. I princippet betyder det, at en timelønnet har stemmeret, hvis vedkommende den pågældende dag, der er TR-valg, er ansat – også selvom det kun er for denne ene dag.

Månedslønnede med tidsbegrænset ansættelse har stemmeret og er valgbare under visse forudsætninger

Heller ikke ansatte fra denne gruppe opnår den fulde afskedigelses-beskyttelse, der ligger i TR-beskyttelsen, da et af ansættelsesvilkårene i stillingen netop er, at opsigelsen allerede er fastlagt til et bestemt tidspunkt, men de vil have beskyttelsen, så længe de virker i stillingen.

Månedslønnede med tidsbegrænset ansættelse har stemmeret. Endvidere er de valgbare, hvis de med sikkerhed er ansat på tidspunktet for tiltrædelse i hvervet.

Månedslønnede i opsagt stilling har stemmeret og er valgbare under visse forudsætninger

En ansat, der er i en opsagt stilling, har både stemmeret og er valgbar til TR. Vedkommende vil dog ikke af den grund kunne få udskudt sit fratrædelsestidspunkt. Endvidere er ansatte fra denne gruppe kun valgbare, såfremt de med sikkerhed er ansat på tidspunktet for tiltrædelse i hvervet.

Månedslønnede på barselsorlov har stemmeret og er valgbare

Denne gruppe medlemmer er fortsat i et ansættelsesforhold og vender som regel tilbage til samme arbejdsplads.

Når en TR er på barsel, indtræder suppleanten i hele barselsperioden. Der vælges altså ikke en ny. Da det er lovgivningen, der regulerer, at der kan være en periode med dagpenge, virker det ikke rimeligt at opfatte vedkommende som uden ansættelsesforhold i den dagpenge-berettigede periode (modsat ansatte, der har fået bevilget orlov uden løn). Derfor har ansatte på barsel både stemmeret til valget af TR og er valgbare til TR, også selvom vedkommende ikke er tilbage på arbejdspladsen, når TR-hvervet skal tiltrædes (suppleanten træder til, indtil den valgte TR vender tilbage).

Månedslønnede på forældreorlov har stemmeret og er valgbare

I og med at den ansatte fortsat har en økonomisk relation til sin arbejdsplads i form af en løndel, nemlig pensionsopfyldning og fortsat anciennitet, har ansatte på forældreorlov både stemmeret til valget af TR og er valgbare til TR, også selvom vedkommende ikke er tilbage på arbejdspladsen, når TR-hvervet skal tiltrædes (suppleanten træder til, indtil den valgte TR vender tilbage).

Månedslønnede på orlov med løn har stemmeret og er valgbare under visse forudsætninger

Under en orlov med løn, er den ansatte fortsat i et ansættelsesforhold – normalt tilknyttet samme arbejdsplads, selvom vedkommende i en periode måske ikke kommer på arbejdspladsen. Ved orlov med løn har vedkommende derfor stemmeret og er valgbar, såfremt vedkommende kan indtræde som tillidsrepræsentant i valgperioden.

Månedslønnede på orlov uden løn har ikke stemmeret og er ikke valgbare

At søge orlov uden løn er et valg, den enkelte ansatte træffer. Er en ansat bevilget orlov uden løn, er vedkommende i orlovsperioden at betragte som værende uden et ansættelsesforhold, selvom vedkommende har ret til at vende tilbage til arbejdspladsen. Så længe orloven varer, er vedkommende derfor ikke omfattet af aftalerne. Derfor har ansatte på orlov uden løn ikke stemmeret og er ikke valgbare.

Ansatte i jobtræning, fleksjob, skånejob mv. har stemmeret og er valgbare

I henhold til aftalerne er de eneste grupper, der kan være organiserede men ikke valgbare, elever og lærlinge. Endvidere fremgår det af KTO's kommentarer til aftalen, at ansatte i jobtræning mv. er valgbare. I TR-reglerne er det aftalt, at det er de ansatte, der har retten til selv at vælge, hvem der skal være deres tillidsrepræsentant. Ansatte i fleks- og skånejob er ansat efter særlige individuelle vilkår, hvor overenskomsten kan fraviges, men det har aldrig været intentionen, at dette skulle omfatte andet end lønforhold og arbejdstid. Ansatte på fleks- og skånejob kan sidestilles med ansatte i jobtræning. Derfor har denne ansættelsesgruppe både stemmeret og er valgbare.

Månedslønnede som er konstitueret i lederstilling har stemmeret og valgbare

Konstituering i en lederstilling er en ansættelsesform, som arbejdsgiveren pålægger den enkelte ansatte i en periode – typisk pga. længerevarende sygdom, barselsorlov, lederskift mv. Det er arbejdsgiveren, der har kompetencen til at udpege den person, der skal konstitueres (i en del tilfælde er det den valgte TR). Derfor skal konstituerede i lederstillinger både have stemmeret og være valgbare. Det må så være op til den enkelte at beslutte, om vedkommende vil benytte sig af det. Vælges en konstitueret ansat til TR, indtræder suppleanten, indtil vedkommende vender tilbage.

Hvis det efterfølgende viser sig, at den konstituerede har søgt og fået stillingen, må der vælges en ny TR.

Afdelingsledere, gruppeledere og andre ledergrupper har ikke stemmeret og er ikke valgbare

Disse grupper har hverken stemmeret eller er valgbare, da de udgør den daglige ledelse.

Ansatte med deltidsbeskæftigelse har stemmeret og er valgbare

Der er ingen sammenhæng mellem beskæftigelsesgraden og stemmeret/valgbarhed. Opfylder en ansat i øvrigt retten til at stemme/være valgbar i forhold til ovenstående, er det altså uanset beskæftigelsesgraden.

Ansatte med flere arbejdspladser har stemmeret og er valgbare

Ansatte med mere end 1 arbejdsplads har stemmeret på hver af de arbejdspladser, de er tilknyttet.

Elever har stemmeret men er ikke valgbare

Mistillidsvotum til tillidsrepræsentant.

Forslag om mistillidsvotum til en tillidsrepræsentant skal behandles på et møde for ansatte i valgområdet, såfremt mindst 1/3 af valggruppen skriftligt eller pr. mail indgiver begæring herom til fællestillidsrepræsentanten for arbejdsgiverområdet. Valggruppen er identisk med stemmeberettigede til valg af tillidsrepræsentant.

Fællestillidsrepræsentanten indkalder efterfølgende til arbejdspladsmøde for valgområdet, med punktet på dagsordenen efter begæringens modtagelse.

Der gælder samme regler for dette valg som for ny – eller genvalg af tillidsrepræsentant; dog kan der ikke brevstemmes men alene stemmes ved fremmøde. Hvis en blandt de fremmødte begærer skriftlig afstemning, skal dette gennemføres.

Et mistillidsvotum til en tillidsrepræsentant er vedtaget, såfremt mere end halvdelen af samtlige deltagere på mødet har stemt for det.

Fællestillidsrepræsentanten indkalder herefter til nyvalg.

Procedure vedr. mistillidsvotum til en tillidsrepræsentant kan kun gennemføres, såfremt vedkommende er til stede på arbejdspladsen. Er den pågældende tillidsrepræsentant fraværende pga. sygdom e.l. har dette opsættende virkning op til 3 måneder, hvorefter proceduren kan indledes.